جامعة ال البيت

كلية إدارة المال والأعمال

قسم ادارة العامة

رسالة ماجستير

" تقييم أداء المرشدين الزراعيين من وجهة نظر المزارعين في إقليم الشمال في الأردن "

" Performance Evaluation of Agricultural Extension Workers From the Point of View of Farmers at the Northern Region in Jordan "

إعداد الباحث

عمرو محمود المحاسنة

الرقم الجامعي

((1570505003))

إشراف

الدكتور رياض أحمد أبا زيد

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة

عمادة الدراسات العليا

جامعة ال البيت

الفصل الدراسي الثاني 2017

بسم الله الرحمن الرحيم

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِير

(المجادلة) الآية(11)



تفويـــــــــض

أنا الطالب : **عمرو محمود المحاسنة،** أفوض جامعة آل البيت بتزويد نسخ رسالتي للمكتبات والمؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة .

التوقيع:

التاريخ :

نموذج إقرار والتزام بقوانين جامعة آل البيت وأنَظمتها وتعليماتها

أنا الطالب : عمرو محمود المحاسنة **الرقم الجامعي : 1570505003**

الكلية : إدارة المال والأعمال **التخصص : إدارة عامة**

أعلن بأنَني قد التزمت بقوانين جامعة ال البيت وأنظمتها وتعليماتها، السارية المفعول بها المتعلقة بأعداد رسائل الماجستير والدكتوراه عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان:

" تقييم أداء المرشدين الزراعيين من وجهة نظر المزارعين في إقليم الشمال في الأردن "

وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والأطاريح العلمية، كما أنَني أعلن أنَ رسالتي غير منقولة أو مستله من رسائل أو أطاريح أو كتب أو أبحاث أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أي وسيلة إعلامية، وتأسيساً على ما تقدم فأنَني أتحمل المسؤولية بأنواعها كافة في ما لو تبين غير ذلك ما فيه حق مجلس العمداء في جامعة ال البيت بإلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها دون أن يكون لي أي حق في التظلم والاعتراض أو الطعن بأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد .

توقيع الطالب ....

التاريخ /   /   2017

عمادة الدراسات العليا

جامعة ال البيت

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة بعنوان:

"تقييم أداء المرشدين الزراعيين من وجهة نظر المزارعين في إقليم الشمال في الأردن "

" Performance Evaluation of Agricultural Extension Workers From The Point of View of Farmers at the Northern Region in Jordan "

واجيزت بتاريخ / / 2017 م

أعضاء لجنة المناقشة		التوقيع
الدكتور رياض احمد أبا زيد	:	مشرفاً ورئيساً ....
الاستاذ الدكتور سالم سفاح العون	:	عضوا داخلياً ....
الاستاذ الدكتور سليمان الحوري	:	عضوا داخليا ....
الدكتور محمد الكساسبة	:	عضوا خارجياً......................

"الاهــــــــداء"

الى منارة العلم والعلماء الامام المصطفى سيد الخلق الى رسولنا العظيم

(محمد صلى الله عليه وسلم)

الى من بذل الغالي والرخيص في سبيل تعليمنا

(والدي رحمه الله)

إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني .... إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الناس

(امي الحبيبة)

الى شريكة حياتي وسندي ورفيقة الدرب اسرتي الصغيره

(زوجتي وأبنائي)

إلى من هم سند وعون لي .... من تربينا على المحبة والصدق

إلى من شاركوني أيام طفولتي.....إلى من اقترن اسمهم باسم والدي

(إخواني وأخواتي)

إلى كل من ساهم ومد يد العون لي

(أصدقائي وزملائي)

إلى جميع من أعانني لإخراج هذه الرسالة لحيز الوجود

اهدي هذا الجهد المتواضع داعيا من الله القبول والوصول

الباحث

عمرو المحاسنة

"الشـــــكر والتقديـــــر"

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أفضل الخلق سيدنا محمد وعلى اله وصحبه أجمعين، وبعد:

لا يسعني وأنًا أضع اللمسات الأخيرة لهذا الجهد المتواضع الا أنَّ أتوجه بالشكر والعرفان إلى الاستاذ الإنسان الذي أعطى ولا يزال يعطي بسخاء، وقدم ولا زال يقدم ثمرة فكره وتجربته لطالبي العلم، والإنسان الذي كانً العون والملاذ منذ اللحظة الأولى استاذي الفاضل **رياض أحمد أبا زيد.**

كل الشكر وعظيم الامتنان إلى جميع أساتذتي الأفاضل الذين أدوا الأمَانًة العلمية بصدق وإخلاص في كلية إدارة المال والأعمال قسم الإدارة العامة، كما وأتقدم بالشكرالجزيل إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة كل من الاستاذ الدكتور سالم العون، والاستاذ الدكتور سليمان الحوري من جامعة ال البيت، والدكتور محمد الكساسبة من جامعة عمان العربية، وخالص الدعاء لله عز وجل أنً يبارك لهم سعيهم ويُعظم لهم المثوبة على اهتمامهم بهذه الدراسة وتقيميها.

كما واشكر الأساتذة الاجلاء الذين شاركوا بالتحكيم لهم مني جزيل الشكر وعظيم الامتنان. وأتقدم بالشكرالجزيل الى زملائي الأعزاء المرشدين الزراعيين كل في موقعه على ما بذلوه من جهد كبير لإنجاح واتمام هذا العمل .

كما اتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان الى اهلي واخواني المزارعين على اهتمامهم وحسن تعاونهم لإتمام هذه الدراسة .

كما واشكر كل من ساعد أو ساهم في توجيهي التوجيه الصحيح ، وإلى كل من بادر في تقديم المعلومات، والمراجع العلمية في سبيل إنجاح هذه الدراسة .

قائمة المحتويات

قائمة الملاحق

"تقييم أداء المرشدين الزراعيين من وجهة نظر المزارعين في إقليم الشمال في الاردن "

إعداد

عمرو محمود المحاسنة

إشراف

الدكتور رياض أحمد أبا زيد

الملخّص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى أداء خدمات المرشدين الزراعيين من وجهة نظر المزارعين . ولتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث بإعداد استبانة شملت (28) فقرة بصيغتها النهائية تم توزيعها على عينة الدراسة من المزارعين والبالغ عددهم (371) مزارعاً حيث تم جمع البيانات وإجراء التحليل عليها بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) .

وتوصلت الدراسة إلى : أن مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء الخدمات الإرشادية الزراعية المقدمة من المرشدين الزراعيين غير ضعيفة، ولوحظ في نتائج الدراسة أن الاتصال حصل على المرتبة الُاولى بدرجة تقييم مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أداء الخدمات الإرشادية الزراعية المقدمة من المرشدين الزراعيين تعزى الى المتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة العلمية، التفرغ للزراعة، نوع الحيازة، مساحة الحيازة الكلية، نوع الزراعه) .

وأوصي الباحث : العمل على عقد دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين من قبل الجهاز الارشادي الحكومي على كيفية مشاركة وضع الخطط الارشادية مع المزارعين . زيادة متابعة استخدام الأساليب الحديثة من التقنيات الزراعية من قبل المرشدين الزراعيين ونقلها للمزارعين من أجل تحسين مستوى الانتاج الزراعي وتسهيل مهمة استخدام تلك التقنيات .

الكلمات المفتاحية : تقييم أداء المرشدين الزراعيين، المزارعين، إقليم الشمال .

Performance Evaluation of Agricultural Extension Workers From the Point of View of Farmers at the Northern Region in Jordan

By
AMRE MAHMOOD AL- MHASSNEH

supervision
Dr. Riad Ahmed Aba Zeid

Abstract

The aim of this study was to determine the performance of agricultural extension services from farmers' point of view. In order to achieve the objectives of the study, the researcher prepared a questionnaire which included (28) final paragraphs distributed to the sample of the study of farmers (371) farmers where the data was collected and analyzed by the statistical analysis program (SPSS).

The study found that the level of farmers' attitudes towards the performance of agricultural extension services provided by agricultural extension workers is not weak. It was noted in the results of the study that the communication obtained the first rank with a high evaluation score, and the absence of statistical significance differences in the attitudes of the sample members towards the performance of agricultural extension services (Gender, age group, educational level, number of years of scientific experience, full time for agriculture, type of tenure, total area of tenure, type of agriculture).

The researcher recommended : to conduct training courses for agricultural extension workers by the governmental guidance system on how to share the development of extension plans with farmers. Increase the follow-up of the use of modern techniques of agricultural techniques by agricultural extension agents and transfer them to farmers in order to improve the level of agricultural production and facilitate the task of using these technologies.

Keywords: Performance Evaluation of Agricultural Extensions, Farmers, Northern Region**.**

الفصل الاول

الاطار العام للدراسة

1-1 المقدمة :

تمثل الزراعة ركيزة أساسيه من ركائز اقتصاد دول العالم ومنها الأردن ،كما وتعد مصدراً من مصادر تشغيل الأيدي العاملة وجلب العملات الأجنبية والاستثمارات، وهذا ما جعل خدمات الإرشاد الزراعي الجيدة مهمه للغاية في الوقت الحاضر .

ويحظى قطاع الزراعة باهتمام ودعم الدولة نظراً لدوره الحيوي في المساهمة في تأمين الاحتياجات الغذائية للمواطنين، وما يتبع ذلك من تغيرات تساهم في زيادة الفرص لتنمية الدخول في المناطق الريفية الزراعية والتقليل من الاعتماد على الخارج في استيراد السلع الغذائية والزراعية، حيث يؤدي الإرشاد الزراعي وظيفة مهمة في تعزيز الإنتاجية الزراعية.

ومما لا شك فيه فان النجاح في تحقيق التنمية الزراعية يؤدي الى دفع عجلة التنمية بأبعادها المختلفة، ويتم ذلك عبر اجهزه عديده يأتي في مقدمتها جهاز الارشاد الزراعي الذي يسعى الى تحقيق نهضه شامله في كافة مناحي الحياه، حيث تزداد أهمية هذا الجهاز في ظل تراجع وانحسار الموارد الطبيعية خصوصا المائية وراس المال ،والتي تعتبر من اهم معوقات تطور القطاع الزراعي في الاردن والذي لا تزيد مساهمته عن (3.3%) من قيمة الناتج المحلي الاجمالي البنك المركزي (2012).

تعتبر عملية تطوير وتحديث القطاع الزراعي من الوظائف الرئيسية للإرشاد الزراعي الذي يعتبر حلقة الوصل ما بين البحث العلمي والمزارعين لنقل ونشر التكنلوجيا الحديثة، وحيث أن العنصر البشري والمتمثل بالمرشدين الزراعيين الذين يقع على عاتقهم تحقيق اهداف المركز الوطني للبحث والارشاد الزراعي(NCARE) عبر ادارته للوحدات الإرشادية الزراعية الموزعه على كافة محافظات المملكة حيث يبرز دور الارشاد الزراعي الحكومي عبر المرشدين الزراعيين والذين يتراوح عددهم بحدود (70)مرشدا موزعين على الوحدات الإرشادية الزراعية والتي تغطي كافة مناطق المملكة وبواقع (20) مرشداً في اقليم الشمال، تقرير المركز الوطني للبحث والارشاد الزراعي (2015).

وكون الجهاز الإرشادي الزراعي أحد التنظيمات فانه ينطبق عليه ما ينطبق على غيره من التنظيمات الاخرى التي تهتم بدراسة تقييم الاداء للمرشدين الزراعين، والارتقاء بمستوى العمل فيها، لذلك فان الامر لا يختلف كثيرا بالنسبة للتنظيم الارشادي والذي يهدف في التعرف على مستوى اداء المرشد الزراعي والتعرف على نقاط الضعف والقصور لتلافيها ومعالجتها، ونقاط القوه لتدعيمها من اجل رفع معدلات اداء المرشدين الزراعيين في الجهاز الارشادي من اجل تحقيق الاهداف الإرشادية البعيدة والقصيرة المدى والتي يسعى فيها التنظيم لتحقيقها على المستوى المحلي(دهمان، 2010) .

2-1 أسئلة الدراسة :

إن الدراسة تحاول الإجابة على التساؤلات التالية :

1- ما هو مستوى أداء خدمات المرشدين الزراعيين الحكوميين من وجهة نظر المزارعين من حيث (المشاركة، والإشراف، والتعاون، وإدخال اساليب حديثه ، والاتصال) .

2- هل هناك فروق ذات دلاله إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول مستوى أداء المرشدين الزراعيين تعزى إلى(النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة العملية، التفرغ للزراعة، نوع الحيازة، مساحة الحيازة، نوع الزراعة) .

3-1 أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى ما يلي :

1- مستوى أداء خدمات الإرشاد الزراعي التي يقدمها المرشدون الزراعيون للمزارعين .

أ - مستوى أداء خدمات المشاركة التي يقدمها المرشدون الزراعيون للمزارعين.

ب - مستوى أداء خدمات الإشراف التي يقدمها المرشدون الزراعيون للمزارعين.

ج - مستوى أداء خدمات التعاون التي يقدمها المرشدون الزراعيون للمزارعين.

د - مستوى أداء خدمات إدخال الأساليب الحديثة التي يقدمها المرشدون الزراعيون للمزارعين .

هـ - مستوى أداء خدمات الاتصال التي يقدمها المرشدون الزراعيون للمزارعين .

4-1 أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة الحالية من خلال ما يلي:

1- الأهمية العلمية :

- ندرة الدراسات التي تناولت موضوع أداء المرشدين الزراعيين بشكل منفرد .

- تم التطرق في الدراسة الحالية إلى الخدمات الإرشادية الزراعية المقدمة للمزارعين التي أدت أداء افضل من وجهة نظر المزارعين .

2- الاهمية العملية :

- تأتي أهمية هذه الدراسة في أنها تلقي الضوء على تقديم بعض التوصيات والمقترحات مثل العمل على تحسين الخدمات الإرشادية للمزارعين من حيث الكمية والنوعية والتوقيت المناسب لها .

- تأتي أهميتها لأنها من ضمن الدراسات التي ستكشف عن الأسباب الحقيقية للغموض حول أداء ودور المرشدين الزراعيين في تقديم الخدمات الإرشادية للمزارعين

- سيتم الاستفادة من هذه الدراسة بتوفير قاعدة بيانات للمنظمات والأفراد المهتمين بالعمل الإرشادي الزراعي .

5-1 فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية الأولى H_{O1} : يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء الخدمات الإرشادية الزراعية المقدمة من المرشدين الزراعيين الحكوميين ضعيفة .

وانبثقت منها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى : يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات الإشراف المقدمة من المرشدين الزراعيين الحكوميين ضعيفة .

الفرضية الفرعية الثانية : يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات المشاركة المقدمة من المرشدين الزراعيين الحكوميين ضعيفة .

الفرضية الفرعية الثالثة : يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات التعاون المقدمة من المرشدين الزراعيين الحكوميين ضعيفة .

الفرضية الفرعية الرابعة : يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات الاتصال المقدمة من المرشدين الزراعيين الحكوميين ضعيفة .

الفرضية الفرعية الخامسة : يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات إدخال اساليب حديثة من قبل المرشدين الزراعيين الحكوميين ضعيفة.

الفرضية الرئيسية الثانية H02 : لا يوجد فروق ذات دلاله إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات افراد عينة الدراسة نحو اداء الخدمات الإرشادية المقدمة من المرشدين الزراعيين الحكوميين تعزى إلى العوامل الديموغرافية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة العلمية، التفرغ للزراعة، نوع الحيازة، مساحة الحيازة، نوع الزراعة).

6-1 التعريفات الإجرائية والاصطلاحية :

- المزارع : هو الذي يملك الأرض أو يحوزها ولا يشترط أن يعمل فيها بنفسه في الغالب، واسمه مسجل بكشوف الوحدات الإرشادية في اقليم الشمال وسبق أن استفاد من الخدمات الإرشادية الزراعية الحكومية .

- المرشد الزراعي : وهو الموظف الحكومي الذي يقع على عاتقه مهام الإشراف والمشاركة والتعاون وإدخال الأساليب الحديثة والاتصال بالمزارعين ومساعدتهم على زيادة إنتاجهم وتحسين مستوى معيشتهم و تحديد مشكلاتهم، وايجاد الحلول المناسبة لها، والعمل على خلق جو من التآلف والمحبة والتعاون مع المزارعين .

- الإرشاد الزراعي : عملية تعليميه غير رسميه تعاونيه تستهدف جمهور المزارعين، ينفذها جهاز الإرشاد الزراعي عبر المرشدين الزراعيين بهدف تعديل سلوك المزارعين للنهوض بهم وبمجتمعهم في ضوء حاجاتهم ومواردهم الذاتية، عبر نقل المعرفة ونتائج الأبحاث العلمية الى المزارعين، وادخال الأساليب الحديثة من أفكار زراعية عصرية وبطريقة مبسطة مفهومة للسكان الريفيين على اختلاف أعمارهم ومستوياتهم، حتى يمكنهم تطبيقها والاستفادة منها بما يعود عليهم بالنفع (الطنوبي، 1998) .

- **المشاركة** : وتعني إشراك المزارعين بتجهيز وتنفيذ وتقييم البرامج والخطط الإرشادية، ودعوة المزارعين للمشاركة بالدورات التدريبية، وأيام الحقل، وورش العمل، والندوات، والمحاضرات، والزيارات الحقلية، للمزارع النموذجية، وتحديد حاجات المزارعين التدريبية والفنية والمالية لمزارعهم.

- **الإشراف** : وهو إشراف المرشد الزراعي على إعداد وتنفيذ وتقييم الاجتماعات الإرشادية وايام الحقل والندوات والمحاضرات والمطبوعات والنشرات والكتيبات الإرشادي والبرامج والخطط الإرشادية، وكذلك الاشراف الفني على الممارسات الزراعية التي يقوم بها المزارعون

- **التعاون** : يقصد به كسب ثقة المزارعين من خلال تقديم الخدمة الإرشادية المناسبة بالوقت المناسب ، ونقل مشكلاتهم إلى الباحثين وايجاد الحلول المناسبة لها، ومساعدتهم في تطبيق هذه الحلول والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة بالشأن الزراعي لتذليل العقبات التي تواجه المزارعين واختيار القادة المحليين، وتشجيع المزارعين على تأسيس الجمعيات التعاونية، وتدريب الشباب والمرآه الريفية، واستقبال المزارعين في مكاتب الوحدة الإرشادية ومساعدتهم بفحص العينات.

- **إدخال اساليب حديثه** :وهي عملية نقل ما هو حديث من تقانات إلى المزارعين والتي تتلاءم وظروفهم المادية وتقاليدهم ومساعدتهم في تبنيها وتطبيقها وحل المشاكل التي تعترض تطبيقها وتزويد المزارعين بالأساليب الحديثة .

- **الاتصال** : ويقصد بها عملية استخدام وسائل الاتصال الحديثة كالإنترنت والهاتف الأرضي والمحمول ووسائل الاتصال الاخرى التقليدية كالنشرات والمطبوعات والبوسترات والكتيبات والبرامج التلفزيونية والإذاعية والحاسوب والزيارات الميدانية والاجتماعات الإرشادية والدورات والندوات والمحاضرات وورش العمل وأيام الحقل ودعوتهم الى الوحدة الإرشادية، او من خلال المناسبات الاجتماعية بهدف التأثير على المزارعين وإكسابهم المهارات وتغيير قناعاتهم.

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

1-2 المبحث الاول : المرشدون الزراعيون

1-1-2 المقدمة :

يعتبر الإرشاد الزراعي جهازاً متكامل التخصصات يعمل في تنظيم إرشادي لأفراد ووحدات إرشادية مترابطة، ونظراً لأنه يركز عمله بصفة خاصة على الأسرة الريفية بكافة أفرادها رجالاً ونساء . على أساس أنها وحده لها وزنها وأهميتها الكبيرة في عملية الإنتاج الزراعي، لذا فإن هدفه هو الارتقاء بمستوى معيشة الأسرة الريفية من خلال توعيتها بكافة مجالات العمل الإرشادي الزراعي، والتي من بينها مشاركة وإدخال المستحدثات (أبو حطب، 1996) .

يعتمد نجاح الإرشاد الزراعي في تأديته لرسالته حسب ماهو مطلوب منه، إلى حد كبير على كفاءة وخبرة المرشدين الزراعيين على المستوى المحلي لالتحامهم بجمهور المزارعين، لذا مهما بذل من جهد وتخطيط دقيق للبرامج الإرشادية، فإن هذه البرامج لن تحقق الغاية المرجوة إلا إذا تواجد العدد المناسب من المرشدين القادرين على الاضطلاع بمهامهم وواجباتهم بشكل كامل (عبدالجواد، 2000) .

يُعد الإرشاد الزراعي أحد الركائز الأساسية للنهوض بالإنتاج الزراعي حيث يعتمد على المرشدين الزراعيين في أداء رسالته المتمثلة في التدريب، وتعليم للمزارعين وتطبيق المستحدثات الزراعية التي تم إدخالها باستخدام امكانياتهم المتاحة عن طريق إحداث تغيرات سلوكية مرغوبة في معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم . فالمرشدون الزراعيون هم القاعدة التي يتم من خلال تنفيذ المهام على المستوى المحلى من أجل نجاح الإرشاد الزراعي وتطوير المزارعين(الرافعي، 1992) .

واحتل الريف أهمية كبيرة في كثير من بلدان العالم ومن بينها الأردن، وذلك لامتيازه بوفرة الموارد الطبيعية والبشرية والثروات الوطنية في تلك البلدان . فضلاً عن أهميته في أنه المصدر الاساسي للمنتجات الزراعية بشقيها النباتي والحيواني، وعليه فان تطوير المزارعين

والريف وتحقيق الامن الغذائي الوطني، لا يمكن أن يتحقق الا من خلال تطوير المزارعين فهم القوى العاملة والمنتجة في ميدان الزراعة فضلاً عن انهم ابناء الريف (نمير، 2001) .

يساهم الأداء المتميز في تحقيق جودة السلعة أو الخدمة المقدمة، وفيها يتم تحقيق العمل بشكل صحيح من أول مرة يقوم المرشدون بأدائها، وتقليل الأخطاء والعيوب والمشكلات وتقليل الفاقد من الجهد والوقت والموارد، علاوة على ذلك، يحظى الأداء باهتمام متزايد في كل المجتمعات المتقدمة والنامية على حدٍ سواء، فالكل يعمل على تحسينه ورفع معدلاته لدرجة أنه أصبح مؤشراً للتقدم الاقتصادي (المشهداني، 2016) .

2-1-2 مفهوم المرشدين الزراعيين :

المرشد الزراعي هو الشخص الذى يمتلك مستوى علمي ومعرفي وأخلاقي ولديه معرفة اجتماعية كافية بالبيئة الريفية والمجتمع الريفي، ويعمل كحلقة وصل ومساعد زراعي في نشر الأفكار الزراعية والريفية المنزلية المستحدثة للمسترشدين بهدف تحسين أحوالهم في الحقل والمنزل(شيخ، 1999) .

ويرى عبدالمقصود (1988) أن المرشد الزراعي هو ذلك الشخص الذى يعتبر وسيط بين جهاز الارشاد وجمهور المزارعين، ويتم نقل المعلومات والافكار الزراعية المستحدثة من مصادر المزارعين عن طريق المرشدين الزراعيين، كما يقوم بنقل مشكلات واحتياجات المزارعين إلى جهاز الإرشادي الزراعي، من أجل إيجاد حلول للمشاكل والسبل اللازمة لحلها .

وذكر قنديل (1999) نقلاً عن " بيرتون وسوانسون " أن المرشد الزراعي عبارة عن قائد ومعلم وسند في قضاء الحاجات وتنظيمها ويساعد المزارعين على معرفة الممارسات والأفكار الزراعية والنتائج المستحدثة، ويعمل على تبنى المعلومات الجديدة بما يتناسب مع أوضاع وظروف المزارعين المحلية، وكذلك يساعدهم على إدخال بعض الأساليب الحديثة على المعاملات الزراعية بما يعمل على زيادة الإنتاجية والدخل وتحسين الحياة الريفية.

يرى عليوة (2004) أن المرشدين الزراعيين هم الأشخاص الذين يمتلكون كفاءة وفاعلية في ميدان الزراعة ويعتبرون من أهم عوامل نجاح الإرشاد الزراعي في تحقيق أهدافه وغاياته، لاتصالهم المباشر مع المزارعين وعملهم على احداث تغييرات سلوكية مرغوبة في معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم .

3-1-2 أهمية المرشدين الزراعيين :

نظراً لأهمية المرشدين الزراعيين فقد تعددت الدراسات والأبحاث التي تناولت المرشد الزراعي ومواصفاته والمهام الوظيفية الإرشادية التي يقوم بها . فقد وصفهم قشطة (2014) بأنهم واجهة رئيسية للإرشاد الزراعي في الريف حيث يتوقف نجاح أي عمل إرشادي إلى حد كبير على حسن اختيار وإعداد وتدريب المرشدين بالإضافة إلى توفير الظروف والإمكانات التي تكفل نجاحهم في مهنتهم.

ويمثل المرشدون الزراعيون العاملون في الحقل الإرشادي الميداني الدعامة الرئيسية البشرية التي يستند إليها الجهاز الإرشادي ولذلك فإنه من الضروري العمل على رفع كفاءتهم لتحقيق رسالتهم الإرشادية، والسعي إلى توفير المناخ الملائم والمناسب للعاملين، وكذلك معالجة وتذليل العقبات والمشاكل التي تواجههم (مدكوروصفاء، 1998) .

يقوم المرشد الزراعي بدورٍ مهم في مجال التنمية الزراعية بشكل خاص والتنمية الريفية بشكل عام وذلك انطلاقاً من رسالته في العمل على زيادة الإنتاج الزراعي وإحداث تقدم تكنولوجي زراعي واستغلال الإمكانات الريفية استغلالاً إيجابياً لإحداث تلك التنمية، فضلاً عن دوره الفعال في توعية وتثقيف المزارعين وتنمية قدراتهم ومهاراتهم وتغيير اتجاهاتهم (العضيبي، 1989) .

وصف العاقل (2005) المرشدين الزراعيين بأنهم المحور الأساسي في نجاح العمل الإرشادي الزراعي باعتبارهم على تماس مباشر ومستمر مع أهل الريف وأنهم عادةً ما يحرصون على مساندة الريفيين بمختلف الطرق لتحقيق الأهداف الإرشادية الخاصة بتطوير الزراعة في الريف .

يرى سالم ومرزبان (1991) إن العمل الإرشادي الناجح هو الذي يقوده المرشدون الزراعيون على أساس كسب ثقة الأفراد المستهدفين من الخدمة، من خلال معرفة احتياجاتهم ومساعدتهم على حل مشكلاتهم، ومشاركتهم في كل مراحل العمل الإرشادي لأنهم أكثر إلماماً ومعرفة بأحوالهم وظروفهم، كما أن فعالية العمل الإرشادي تتوقف على أساس تحديد ومعرفة حاجات المزارعين المحسوسة وغير المحسوسة وتحقيق رغباتهم واهتماماتهم الحقيقية.

ويمكن القول أنه بالنسبة للمرشدين الزراعيين على مستوى الزراع في القرية مهما بذل من جهد ومال ووقت وتنظيم وتخطيط دقيق للبرامج الارشادية،فأنها لن تحقق الغاية المرجوة

منها إلا إذا تواجد العدد الملائم والمناسب من المرشدين الزراعيين، ذوي القدرة والكفاءة على القيام بمسؤولياتهم الوظيفية العملية المقررة لأداء وظائفهم، إذ إن ذلك يعتبر إسهاماً في تحقيق كفاءة الأداء لأعمالهم، ومن ثم اسهامهم في تحقيق أهداف الجهاز الإرشادي (شنودة، 1994) .

وتكمن أهمية المرشد الزراعي في سرعة الاستجابة لطلبات واحتياجات المزارعين، وتزويدهم بالخدمات والمعلومات التعليمية عن التكنولوجيا الجديدة الملائمة لحل المشاكل التي تواجههم، ومساعدتهم على استخدامها بكفاءة لضمان سلامة أداء وفعالية العمل الإرشادي (Chambers, 1983) والمنظمة العربية للتنمية الزراعية (1994) .

2-1-4 أهداف المرشد الزراعي:

الهدف الرئيسي هو نقل الأنشطة التعليمية والتقانات الزراعية المستحدثة من خلال الاتصال الفعال مع جمهور المزارعين التي يؤديها المرشد الزراعي وتقوم في تغذية المزارعين بتلك الانشطة والتقانات وتجعلهم قادرين على فهم الأمور الصائبة وحل المشاكل التي تواجههم بالاعتماد على جهودهم الذاتية مع إمكانية الاستعانة بالمرشدين الزراعيين عند الحاجة والضرورة (Thorat, 1995) .

ويذكر الشافعي (2000) أن هدف المرشد في الارشاد الزراعي تتضمن بعدين اساسيين ومتكاملين هما :

1- البعد الاتصالي، ومن خلاله يتم توصيل المعلومات والأفكار والممارسات والتقانات الزراعية الحديثة الى المزارعين، وتقوم وسائل الاتصال الجماهيرية والجماعية والفردية المختلفة، بدور اساسي في مجال توعية المزارعين وتعريفهم بكل ما هو جديد من الاساليب الحديثة والتقانات الزراعية التي تساهم في تحسين الإنتاج الزراعي كماً ونوعاً وتوقيتاً، والذي يرفع من مستوى معيشة المزارعين كما تعمل على صيانة الموارد الطبيعية وحمايتها من التلوث والهدر والاستنزاف .

2- البعد التعليمي، ويتضمن مساعدة المزارعين على الاستفادة من كل ما وصل اليهم من المعلومات والأفكار والممارسات والتقانات الزراعية الحديثة، ومساعدتهم على تطبيقها والاستفادة منها بالطريقة السليمة في الوقت المناسب، وبما يؤدي لزيادة الانتاجية الزراعية وتحسين نوعيتها والارتقاء بمهنة الزراعة وتحسين المعيشة بالمجتمعات الريفية.

لذا نجد أن هدف المرشد في الإرشاد الزراعي يمثل أحد المحاور الثلاثة لعملية تنمية نظم المعرفة والمعلومات والتقانات الزراعية، الى جانب المحورين الاخرين، وهما محور البحوث الزراعية ومحور التعليم والتدريب الزراعي، كما يقع المزارع في مركز هذه العملية، اذ تمثل احتياجاته التعليمية والمشاكل الانتاجية التي تواجهه في كافة المجالات والانشطة الزراعية، المحتوى الاساسي للخطط الإرشادية والبحثية الزراعية من ناحية، ومن ناحية اخرى فان احتياجات ومتطلبات المزارعين ذات الأولوية وأنشطتهم الإنتاجية المختلفة ومواردهم البيئية، ومجتمعاتهم المحلية الريفية تعد مصدر او مركز المحتوى واهتمامات مؤسسات التعليم والتدريب الزراعي. (Swanson, 1995) .

5-1-2 واجبات المرشدين الزراعيين :

يشير سويلم (1998) إلى أن المرشد الزراعي يقع على عاتقه القيام بالعديد من المهام الوظيفية الموكلة إليه من قبل الجهاز الإرشادي الزراعي ليحقق أهدافه المرجوة في الريف، ويُعتبر المرشدين الزراعيين بمثابة العنصر الأساسي في العمل الإرشادي الزراعي، فهم المنفذون الفعليين على المستوى المحلى للبرامج الإرشادية .

يقوم المرشد الزراعي بدور فعال في تحسين وتطوير قطاع الزراعة من خلال بعض المهام، والتي حددها الزهراني (1991)، وهي :

1- تزويد وإمداد المزارعين بالمعلومات الزراعية وإرشادهم إلى أفضل الطرق الزراعية الحديثة المستخدمة في الزراعة ليتمكنوا من زيادة وتحسين إنتاجهم، مما يؤدي إلى تحسن مهاراتهم واتجاهاتهم الفكرية.

2- تطوير وتنمية المجتمع الزراعي والعمل على النهوض به في مختلف مجالات الحياة ليتمكن من زيادة دخله.

3- العمل على زيادة الإنتاج الزراعي لدى المزارعين كأفراد، وبالتالي تحسن المستوى المعيشي لكافة أفراد المجتمع.

4- إكساب أبناء الأرياف المعرفة والدراية بالصناعات الريفية، وتطوير مواهبهم وخلق روح التعاون بينهم لتنمية مجتمعاتهم.

5- تطوير العملية الإنتاجية بتحسين الإدارة المزرعية وتطوير أساليب تسويق المنتجات الزراعية.

6-المشاركة في أعمال خدمة المجتمع الريفي .

وحددت شربي (2004) الواجبات الوظيفية التي يقوم بها المرشد الزراعي، وهي :

1- إقامة علاقات عمل مع المزارعين، والمساعدة في التطبيق العملي بتعليمهم المهارات الفنية الأدائية وحسن استخدامها.

2- العمل مع المزارعين والشباب والمرأة الريفية وتوجيههم وتنظيمهم لتحقيق الأهداف الإرشادية .

3- تخطيط ومناقشة وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية مع المزارعين المحليين .

4- الإسهام في رسم السياسات الزراعية والتعليمية والصحية والثقافية على المستويات التي يعملون بها.

5- التعاون مع الهيئات المحلية المعنية.

وكما يذكرها عليوة (2004) هناك عدة واجبات يمكن أن يقوم بها المرشد الزراعي، وهي توصيل نتائج البحوث وحزم التوصيات الإرشادية إلى جمهوره المستهدف وحثهم بوسائل الإقناع المختلفة على تبنيها، وتنفيذ كافة الأنشطة والبرامج الإرشادية في منطقة عمله، والمساعدة في اكتشاف وتنمية القيادات المحلية، وإقامة علاقات عمل مع جمهوره الإرشادي، والمساهمة في وضع الخطط والبرامج الإرشادية، والقيام بتنفيذ الإيضاح العملي والبيانات العملية، وتقديم المعلومات الصحيحة لجميع فئات المزارعين .

ومن خلال العرض السابق للواجبات الخاصة بالمرشد الزراعي، يتضح أن مهام المرشد الزراعي متنوعة ومتعددة، ولذلك فقد اعتمدت هذه الدراسة على واجبات المرشدين الزراعيين كما ذكرها الطنوبي (1998)، وهي :

دراسة مشكلات المزارعين ونقلها إلى جهات البحث لدراستها . وتجهيز البرامج الإرشادية في الزراعة والحياة الريفية بالاشتراك مع المهتمين بها من أهل الريف. وتنفيذ البرنامج الإرشادي . وتقييم البرنامج الإرشادي بجمع البيانات والإحصائيات وتحليلها. وتشجيع تشكيل

المجالس الإرشادية من المزارعين. وتنمية الترابط والتكامل والتناسق بين أوجه النشاط الإرشادي بين الهيئات والمؤسسات المحلية المهتمة بالزراعة والحياة الريفية. وتنظيم المكتب الإرشادي ليكون أداة إرشادية ناجحة . مساعدة منظمات الشباب الريفي في تطوير برامجها وتدريب قادتها واختيارهم . والمساعدة في تكوين المنظمات والجمعيات التعاونية الزراعية.

هناك كذلك واجبات متعددة للمرشد الزراعي، حسب ما جاء في ديوان الخدمة المدنية الأردني لسنة (2013)، وهي ما يلي:

المشاركة في رسم الخطط وبرامج العمل الزراعية ومتابعة عملها . تنفيذ السياسات والخطط والبرامج الزراعية ورفع التوصيات بشأنها للرئيس المباشر . العمل على نشر الوعي الزراعي بين المزارعين . التأكد من توفر العناية بالصحة الحيوانية والإنتاج النباتي والحيواني . إعداد الدراسات الفنية المتعلقة بالإنتاج النباتي والحيواني بغية تطوير العمل الزراعي وأساليبه الإشراف على استخدام الأساليب التقنية الحديثة لمكافحة الآفات الزراعية. اقتراح برامج الإرشاد الزراعي وطرق وأساليب الإرشاد والمساهمة في تنفيذها . التأكد من تطبيق شروط السلامة والصحة العامة . تنظيم قاعدة معلوماتية وإحصائية لتسهيل إنجاز الأعمال وتوفير القاعدة المعلوماتية لإعداد الدراسات التحليلية اللازمة وتنظيم الوثائق والملفات ومتابعة تحديثها دورياً .

6-1-2 العوامل المؤثرة على أداء المرشدين الزراعيين :

يتأثر الجهاز الإرشادي والمرشدين الزراعيين بعدة عوامل منها ما يرتبط بالجهاز الإرشادي ومنها يرتبط بالعاملين داخل الجهاز الإرشادي ومنها مرتبطة بالمزارعين في الريف، ويذكر أبو الخير (1994) مجموعة من العوامل الأساسية التي تدل على كفاءة أداء التنظيم والمرشدين وتؤثر على فعاليته، وهي مجموعة من المبادئ التي تشمل وحدة الهدف، والكفاية، المسؤولية، ووحدة القيادة، وتقسيم العمل، وتحديد الوظائف، والتوازن والمرونة .

ذكر ابو حليمة (1995) هناك عدة مقومات وعوامل ضرورية لنجاح العمل الإرشادي، وهي :

1- عوامل إدارية وتنظيمية، وتتمثل بالتدرج الهرمي للتنظيم حول وجود خطوط تنظيمية مباشرة والتنسيق والتكامل بين الوحدات التنظيمية الإدارية .

2- العوامل البشرية، إن عدد العاملين في التنظيم وأعمارهم ومستوياتهم العلمية، وسنوات الخبرة لديهم لها تأثير ايجابي.

3- العوامل المالية، وتتمثل في توفير كل من وسائل المواصلات، والآلات والمعدات ووسائل الإيضاح العملي، ومستلزمات الإنتاج .

وقد صنفت مجد (1995) العوامل التي تؤثر على فعالية العمل الإرشادي في عدة عوامل تنظيمية ومادية وتدريبية، ويمكن ذكرها فيما يلى :

1- عوامل تتعلق باختيار المرشدين الزراعيين ، ومدى رغبتهم في العمل الإرشادي الزراعي.

2- عوامل تتعلق بعملية الاتصال مع الإرشاد الزراعي وجمهور المزارعين وموانع القيام بها.

3- عوامل تتعلق بتبني الأفكار وإدخال الأساليب الحديثة في العمل الزراعي والعوامل المؤثرة عليها.

4- عوامل تتعلق بالخطط الموضوعة للبرنامج الإرشادي وتنفيذه ومستوى تقييمه.

5- عوامل تتعلق بحجم الحيازة الزراعية ونوعية الملكية.

6- عوامل تتعلق بنقص في عملية التنسيق مع الجهات المرتبطة تنظيمياً مع الجهات العاملة في تطوير الريف .

7- عوامل تتعلق بضعف العلاقة بين الإرشاد الزراعي ومراكز البحوث الزراعية من جهة والمرشدين من جهة اخرى.

وقد أشار هلال (2010) الى أن هناك عدة عوامل تؤثر في الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين، ومنها :

1- العمر : يساعد في تحقيق الخبرات في الحياة، وكلما تقدم المرشد الزراعي في السن زادت خبرته في التعامل مع المزارعين وتحمله للجهود التي تطلبها طبيعة العمل الإرشادي، وزادت درجة أدائه لمهامه الوظيفية ومشاركته في الأنشطة الإرشادية .

2- النشأة الريفية : تعتبر مؤشراً للبيئة التي اعتاد المرشد الزراعي الحياة فيها والتفاعل من خلالها، وتؤثر على أدائه لعمله ومدى إدراكه لمشاكل المزارعين وأكثر تفهماً لطرق تفكيرهم وعاداتهم وتقاليدهم، وتحملا للصعوبات التي يمكن أن تواجهه أثناء التعامل مع المزارعين.

3-المؤهل الدراسي : فإن المرشدين الزراعيين الحاصلين على مؤهل عالٍ يكون لديهم قدراً وافراً من المعلومات الزراعية التي تؤهلهم لإعطاء المزارعين المعلومات التي تنفعهم في العمل الزراعي، ويكونون أكثر دراية بالعمل الإرشادي عن المرشدين الزراعيين الذين ليس لديهم مؤهل علمي، ويعتبر المرشد الزراعي الحاصل على مؤهل عال في تخصص الإرشاد الزراعي لديه قدرات أكبر من غير المتخصص في الإرشاد الزراعي في التعامل مع المزارعين واكتساب الخبرات ذات الصلة بالعمل الإرشادي مما يؤثر على درجة أدائه لمهامه الوظيفية .

4- عدد سنوات الخدمة بالعمل الإرشادي : لا شك أن مدة العمل بالإرشاد الزراعي تشير إلى الخبرات التي يكتسبها المرشد الزراعي من خلال التعامل مع المزارعين والقيام بمهامهم الوظيفية، وهذه الخبرات تساعده على تحسين درجة أدائه في مواجهة المشكلات والمواقف أثناء عمله.

5- التدريب : إن التدريب يساعد على تحسين أداء القائمين بالعمل وتطوير أدائهم وإكسابهم مهارات جديدة، وزيادة القدرة على العمل وتغيير سلوكهم واتجاههم للأفضل، وتهدف جهود التدريب إلى اكتساب المعلومات والمعارف الحديثة لمتطلبات أدائهم، والتي تؤهلهم لإنجاز الواجبات والمهام المكلفين بها، بالإضافة إلى بناء الاتجاهات الإيجابية نحو تحقيق الأهداف التي يسعون للوصول إليها، وعلى هذا يكون التدريب من أهم العوامل المتوقع أن يكون لها تأثير على أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية.

2-2 المبحث الثاني : تقييم الأداء

1-2-2 تحديد معنى المصطلحات : تقييم ، قياس ، تقويم

نتيجة لانتشار عملية تقييم الأداء للكثير من الوظائف المكتبية والميدانية، ظهرت مشكلة استخدام المصطلح : تقييم أو تقويم أو قياس، وهذا للدلالة على نفس العملية تقييم الأداء، بسبب الترجمة الحرفية من اللغة الأجنبية إلى اللغة العربية، ويقود التفحص الدقيق للمصطلحات الثلاثة السابقة إلى الاستنتاج بأن عملية تقييم الأداء : هي عملية مركبة تتضمن ثلاث عمليات فرعية (الهيتي، 2003)، وهي :

1- قياس الأداء المحقق مقارنة بمعايير موضوعة و يطلق على هذه العملية بالقياس .

2- تحديد مستوى الأداء المحقق إذا كان جيداً أو ضعيفاً، أي بمعنى إعطاء الأداء قيمة ويطلق على هذه العملية التقييم أو التقدير .

3- تعزيز نقاط القوة أو معالجة نقاط الضعف من الأداء المحقق ويطلق على هذه العملية التقويم.

لذا فان العملية المتكاملة لتقييم الأداء يجب أن تتضمن قياسه وتقويمه ثم تقييمه وهي ما يعبر عنها في اللغة الإنجليزية بكلمة (Appraisal) أي يجب أن تنطوي هذه العملية على مهمة تحديد وقياس وإدارة أداء العاملين في المنظمة، وهي ثلاث مكونات أساسية (عباس، 2003)، وهي :

1- الأداء المؤثر على فاعلية الأداء التنظيمي .

2- قياس درجة جودة الأداء الفعلي قياسا بما تم تخطيطه.

3- مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير المعتمدة واتخاذ الإجراءات لتحسين وتطوير الأداء.

2-2-2 مفهوم تقييم الأداء

بغية الإلمام بمفهوم عملية التقييم يتم استعراض مجموعة من التعريفات :

التعريف الأول : تقييم الأداء هو عبارة عن دراسة وتحليل أداء العاملين في عملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم بأعمالهم

الحالية، ومعرفة إمكانيات النمو والتقدم للأفراد في المستقبل، ومدى تحمله للمسؤوليات، أو عند ترقيته لوظيفة أخرى أعلى (عبدالباقي، 2002) .

التعريف الثاني : تقييم الأداء هو العملية التي من خلالها يتم تقدير جهود العاملين بشكل عادل، من أجل مكافآت العاملين على قدر ما يعملون وينتجون، وبالاستناد إلى معدلات بموجبها يتم مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل المكلفين به (عبدالمحسن، 2004) .

التعريف الثالث : التقييم هي العملية التي تجمع بين الرئيس المباشر ومرؤوسيه بشكل دوري، حيث يتم فيها تقييم واستعراض النتائج المحققة، أضافة لذلك التحاور حول التنمية الفردية والوظيفية لشاغل الوظيفة (عبدالنبي، 1994) .

3-2-2 أهمية تقييم الاداء :

يشير كل من حمود والخرشه (2010) إلى أن موضوع تقييم الأداء قد حظى بأهمية في إطار الفعالية الإدارية بصورة عامة، إذ إن التقييم من شأنه أن يخلق الأجواء الإدارية القادرة على متابعة الأنشطة الجارية، والتحقق من مدى التزام الأفراد المرشدين بإنجاز مسئولياتهم وواجباتهم وفق معطيات العمل.

وذكر صالح والسالم (2009) أن تقييم الأداء غايته تحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية أو بدنية أو مهارات فنية أو سلوكية أو فكرية، من أجل العمل على تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف كضمانة أساسية لتحقيق فاعلية المنظمة، وتتم بصورة دورية هدفها قياس الجهود المبذولة من الفرد والسلوكيات التي يمارسها من أجل تحقيق هدف محدد تم التخطيط له من قبل المنظمة مسبقاً، وتبدي كل المنظمات تقريباً أهمية قصوى لعملية تقييم أداء العاملين.

وينظر عبدالوهاب (1991) إلى أن تقييم الأداء من المواضيع التي تشغل اهتمام المجتمعات المتقدمة والنامية، والتي تعمل على تحسين أداء الفرد ورفع معدلاته وذلك بسبب أثر على معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أن أداء المرشد للعمل الموكل به من قبل الجهاز الارشادي الذي يعمل به في كافة المستويات التنظيمية والإدارية ما هو إلا انعكاس لأداء الجهاز الارشادي الذي يتبعه، كما أن أداء المرشدين الزراعيين لأعمالهم، ودرجة إجادتهم لهذه الأعمال ما هو إلا تعبير عن درجة فاعلية الجهاز الارشادي الذي يعملون به.

مما سبق يمكن القول بأن أهمية الأداء كما ذكرها أبو النصر (2008) تتحدد فيما يلى :

1- تقييم الأداء هو مقياس لمدى قيامه بعمله في الوقت الحالي وإمكانية أداء أعمال أخرى في المستقبل.

2- تقييم الأداء يعتبر من الأسس المهمة التي من خلالها يتم اختيار الأفراد الجيدين .

3- يمكن تخطيط المسار الوظيفي للفرد وتنميته حتى يستطيع القيام بعمله على الوجه الأمثل وذلك من خـلال معرفة مستوى ودرجة أداءه.

4- على أساس تقييم الأداء يتم معرفة الاحتياجات التدريبية الضرورية التي يحتاج إليها الأفراد.

4-2-2 أهداف تقييم الأداء :

عملية تقييم الأداء من الأنشطة المهمة التي يمارسها المزارعون في المجتمعات الزراعية، والمزارعون عند قيامهم بعملية التقييم، والتي تستهدف تحقيق الأهداف التالية :

أولاً : الأهداف على مستوى المنظمة :

من بين الأهداف التي يسعى الجهاز الإرشادي إلى تحقيقها من خلال عملية التقييم على مستوى المنظمة ، كما ذكرها (عباس ، 2003)، وهي :

1- تهدف عملية تقييم الأداء إلى الربط والتكامل بين الأهداف التنظيمية ونشاطات المرشدين، وخصائصهم المناسبة لتنفيذ الاهداف التنظيمية والمتمثلة بالمخرجات المحددة مسبقاً لذلك يجب أن يكون نظام تقييم الأداء مرناً يستجيب لأي تغيير في استراتيجية المنظمة.

2- تحسين المحيط الاجتماعي للعمل، تساعد عملية تقييم الأداء على استيضاح أسلوب التعايش، وتحسين علاقات العمل بها، ويمكن أن يؤدي تقييم الأداء إلى تنمية وزيادة الانسجام والترابط بين المرشدين والمزارعين، الأمر الذي يصعب تحقيقه غالباً في المنظمات ذات الثقافة التقليدية والسلطوية والبيروقراطية.

3- يساعد النظام الموضوعي لتقييم المرشدين على إعداد سياسة جيدة للرقابة، فلكي يقوم المزارعين بالتقييم على أساس سليم، فإنّ الأمر يتطلب من الجهاز الإرشادي الاحتفاظ ببيانات منظمة عن أداء المرشدين، ونقاط القوة والضعف فيهم، وبدوره يحسن العملية الرقابية في المنظمة .

4 - وضع معدلات موضوعية لأداء العمل من خلال دراسة تحليلية للعمل ومستلزماته.

5- يعتبر تقييم الأداء بمثابة الوظيفة التي تعمل على مراجعة ومتابعة مهام المرشدين الزراعيين المكلفين بها التي تقع على عاتقهم مثل : التدريب، الاتصال، الإشراف، التعاون مع المزارعين .

ب - الأهداف على مستوى العاملين :

أن للعاملين أهداف يتبناها، وكما وضحها (Bhardwaj et. al; 1989)، وهي :

1- تنمية الإحساس بروح المسؤولية، ويتم من خلال توليد القناعة الكاملة لدى المرشدين بأن الجهود التي يبذلونها في سبيل تحقيق أهداف الجهاز الارشادي التي تقع تحت عملية التقييم، الأمر الذي يجعلهم يجتهدون في العمل .

2- مقياس لأدائهم، تعتبر الغاية الأكثر تبريراً في العديد من أنظمة التقييم، ويقصد بها هو قياس مستوى أداء العاملين مقارنة بمعايير مرتبطة بالوظيفة، والمهام المستمرة، الأهداف السنوية .

3- إدارة وتطوير قدراتهم و مهاراتهم، تساعد عملية التقييم على التشجيع في عملية استثمار المهارات والقدرات بشكل أفضل في المستقبل، علما أن مفهوم المهارات اليوم أصبح جوهر خلق القيمة في المنظمات .

4- عملية تقييم الأداء تساعد على اقتراح الوسائل والطرق المناسبة لتطوير سلوك العاملين وتطوير بيئتهم الوظيفية بأساليب علمية وبصورة مستمرة .

5-2-2 العوامل المؤثرة في الأداء

نجاح الجهاز الإرشادي في تحقيق ما يطلب منه بكفاءة وفعالية هو بحد ذاته نجاح للنظام الاجتماعي والثقافي والاقتصادي للمنظمة، وإن نسبة عالية من نجاح المنظمة في هذا الشأن تعود للإسهامات الفعالة للعنصر البشري الذي يعتبر أحد مقومات الإنتاج الأساسية، وعلى الإدارة أن تولي أهمية بالغة للعنصر البشري في الإنتاج، ومراعاة رغباته واحتياجاته وطموحاته، لأنه جزء من البيئة الاجتماعية التي تحيط بالتنظيم يؤثر فيها ما يؤثر في البيئة الخارجية ولا يمكن أن يعزل عن البيئة المحيطة وما يدور حولها من قيم وعادات وتقاليد

والادارة التي تراعي وتحرص على هذه الجوانب سوف تحسن من أداء الفرد وتزيد من دافعيته (النمر، 2006) .

بناء على ما تقدم ذكره للعوامل التي تؤثر بالأداء، فانه يجب على الإدارة أن تسعي إلى رفع كفاءة أداء موظفيها، وان تعمل على إزالة ما يعيق ويؤثر على عملهم ولبلوغ الأهداف المرجوة، نستعرض بعض العوامل المؤثرة على الأداء :

1- غياب الأهداف المحددة، يرى الشقاوي (1994) أن المنظمة التي تعمل دون أن يكون لديها خطط شمولية وتفصيلية للأعمال، ومعدلات إنتاج محددة، لا تستطيع أن تقيس مدى ما تحقق من إنجازات، ومحدودية استخدام معايير الأداء فإن المنظمة لا يكون لديها معايير أو مؤشرات للإنتاج، ويتساوى في هذه الحالة الموظف الذي يؤدي عمله والذي يكون أداؤه محدوداً، وبالرغم من وجود تقارير تقييم الأداء فإن عدم الموضوعية في تعبئتها من شأنه أن يؤدي إلى تقليل الفائدة منها، إن ضعف التخطيط ينشأ عنه صعوبة قياس معدلات أداء الموظفين والتفريق بين الموظفين المنتجين وغير المنتجين .

2- عدم المشاركة في برامج وخطط الإرشاد الزراعي، ذكر عياصرة (2007) إن ضعف مشاركة المستويات المختلفة للمرشدين والمزارعين في التخطيط وصنع القرارات من العوامل التي ساهمت في إيجاد فجوة بين الموظفين والمزارعين، وينتج عن ضعف المشاركة والعمل الجماعي ضعف الشعور بالمسؤولية لتحقيق أهداف المنظمة، وهذا بدوره يؤدى إلي تدني مستوى الأداء لدي الموظفين إذ لم تكن هناك مشاركة فعلية في وضع الأهداف المطلوب إنجازها أو في تحليل المشكلات أثناء أداء الأعمال ووضع الحلول التي تعترض سبيل التنفيذ .

3-اختلاف مستوى الأداء، ذكر خاشقجى (2002) أن من العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين هو عدم نجاح الربط بين معدلات أداء الموظفين ومردودهم المعنوي الذى يحصلون عليه، فكلما كان هناك ارتباطاً واضحاً بين مستوى أداء الموظف والتطوير والمهارات التي يحصلون عليها، كان عامل التحفيز للأداء مؤثراً، وهذا يتطلب نظاماً متميزاً لتقويم أداء الموظفين يتم من خلاله التمييز بين الموظف المنتج، والموظف متوسط الإنتاج والغير المنتج، وتعطي للموظفين الذين يتميز أداؤهم من تلك العوامل التي تساهم في دفعهم للتنافس في الأداء وبالتالي رفع معدلات إنتاجهم.

4- التسيب الإداري، يرى العميان (2004) أن التسيب الإداري يعتبر من الظواهر الإدارية التي لها تأثير كبير في انخفاض معدلات أداء الموظفين، ويعني ضياع ساعات عمل مهدورة يقضيها المسؤول أو الموظف خارج نطاق عمله أو في أعمال ليس لها صلة به، وينشأ التسيب الإداري نتيجة عدة أسباب منها أسلوب القيادة والإشراف، فإذا كانت القيادة الإدارية على قدر من الالتزام بالنظام واحترام الوقت، فضلاً عن ذلك فإن هذه القيادة سوف يكون لديها الشجاعة علي تطبيق النظام على الموظفين ودعوتهم لاحترام الوقت، وإلى جانب القيادات الإدارية فإن المرشد الزراعي كلٍ في مستواه إذا كانوا أيضا قدوة في الالتزام بالنظام واحترام الوقت مع أداء دورهم في المتابعة والإشراف، فإن ذلك سوف يسهم إلى التقيد بمواعيد العمل وبذل الجهد لإنجازه.

6-2-2 النماذج الحديثة في تقييم الأداء :

يختلف نشاط كل منظمة عن الأخرى فهناك مؤسسات خدمية وأخرى إنتاجية، وتبعاً لذلك تختلف مهام الواجبات التي يؤديها الموظفون، بل إن تلك المهام داخل المنظمة تختلف من موقع إلى آخر، حيث يصعب وضع مقياس أو معيار واحد لتقييم أداء كافة الموظفين داخل المنظمة، وقامت الإدارات بوضع عدة مقاييس ومعايير لقياس الأداء (صالح، 2003).

وذكر فليه وعبد المجيد (2009) أن الأسلوب المتبع في قياس الأداء في السابق كان يعتمد على الملاحظات والرأي الشخصي للرئيس المباشر، أي أنه كان ينصبُ على صفات وخصائص الشخص، مثل القدرة على العمل، والمواظبة والانتظام، والتعاون، ولم يكن الاداء ينصب على الزيادة في الإنتاجية، وتطورت طرق القياس واصبحت تركز على الانتاجية وليس الفرد، وفيما يلى نستعرض طرق التقييم المستخدمة في تقييم الأداء .

1- الطرق التقليدية لقياس الأداء، أشار الموسوي (2008) إلى أن مفهوم الطريقة التقليدية في تقييم الأداء يعتبر من أكثر الطرق استخداماً، والذي يعتمد على إعداد نماذج محددة، فيها عدة عناصر، ويركز على صفات الفرد .

وتنقسم الطرق التقليدية إلى :

أ - طريقة الصفات والسمات : يتضمن نظام تقييم الصفات أو السمات مثل القدرة على التعامل مع الآخرين والقيادة والمثابرة والتقدير، ويتم إتباع مقياس محدد يتراوح من صفر إلى عشرة

مثلا لكل صفة أو سمة يحصل الفرد عليها والتي يتم تحديدها لتقييم الأداء، وتمثل درجة صفر عدم انطباق تلك الصفة في الفرد وعشرة تمثل الدرجة القصوى من توفرها فيه.

ب - طريقة الترتيب : هذه الطريقة تستخدم في تقييم أداء الموظفين حيث يتم ترتيبهم تصاعدياً أو تنازلياً بالاعتماد على أحسنهم كفاءة وأقلهم، من خلال إعطاء رقم (1) مثلاً للأفضل أداء ويتدرج الى الأسوأ أداء، وتتم فيها المقارنة بين الأشخاص، تعتبر هذه الطريقة حرجه بسبب احتمال أن يتحيز المدير في طريقة الترتيب، ومن الافضل أن يقوم بهذا العمل أكثر من شخص شريطة إلمامهم فعلا بأداء الموظفين الذين سيتم تقييم أعمالهم .

وأشار عقيلي (2010) إلى أن هذه الطريقة تنفذ تحت مسمى الترتيب البديل، حيث يقوم فيها القائمون بالتقييم باختيار افضل فرد من الافراد الذين يجري عليهم التقييم ويضعه في الترتيب الأول أعلى القائمة من ترتيب الأفضلية، ويتم وضع أضعف فرد في أسفل ترتيب القائمة، وبعد أن يختارهما يضعهما في قائمة التفضيل في ترتيبهما الأفضل والأسوأ وهكذا يكرر تلك العملية من أجل اختيار فردين آخرين الأفضل والأسوأ حتى ينتهي تقييم جميع الأفراد، ويعتبر من أسهل الأساليب المستخدمة في التقييم لأنه سهل الفهم والاستعمال وخاصة في مجال فصل الأفراد ذوى الكفاءة المنخفضة عن ذوى الكفاءة المرتفعة.

ج - طريقة المقارنة الزوجية، ذكر السالم (2009) أنه يقصد بهذه الطريقة أن يقوم القائمين على التقييم بمقارنة أداء الفرد بشكل عام مع باقي الافراد في المنظمة أو الادارة، ويمثل الموظف الذى يحصل على أعلى درجة في المقارنة حسب المعايير المختارة، هو ذلك الموظف الذى يفضل على باقي الموظفين.

د - طريقة التوزيع الإجباري، يشير مصطفى (2005) إلى أنه في هذه الطريقة يقوم الرئيس بتقسيم العاملين إلى عدة مجموعات حسب مستوى الأداء العام، وليس على أساس مستواه لتقييم كل عنصر على حدة، ومن ثم يوزع العاملين وفقاً لنسب يحددها ليكون(20%) منهم في مرتبة ضعيف (60%) منهم في مرتبة متوسط (20%) في مرتبة جيد، وهذا الأمر لا يرى فيه أي موضوعية أو عدالة في التقييم، فضلاً عن الإحباط الذى يحدث لبعض العاملين، وتدني روح التنافس الإيجابي بينهم .

هـ - طريقة المواقف الحرجة، يرى العزازي وجواد (2010) بأنها الطريقة التي تقوم على أساس قيام العاملين بالتركيز على الأحداث أو الوقائع الجوهرية أو الحرجة التي تعد الأساس في

النجاح أو الفشل الذى يواجه الموظف في أداء واجباته ومسؤولياته، لاستخدامها في تقييم أداء الموظف.

2- الطرق الحديثة لقياس الأداء : ويقع تحت هذا النوع عدة طرق لقياس الأداء، وهى :

أ - طريقة التوزيع الإجباري الاختياري : يرى جاد الرب (2008) بأنها الطريقة التي يقوم فيها المقيم باختيار البنود من القائمة المصممة، والتي يتم فيها التميز بين الاداء الناجح وغير الناجح للفرد وتكون البنود في القائمة على (شكل ثنائي) زوج من البنود، فالمقيم يقوم باختيار إحدى العبارات من كل زوج بدون أن يعرف عما إذا كان هذا البند يصف بصحيح السلوك الناجح للوظيفة.

ب - طريقة مقياس التدرج على أساس السلوك، لهذه الطريقة عدة خطوات لقياس التدرج على النحو التالي : يتم تحديد وتصميم أعمدة لكل سلوك مستقل من واقع العمل الفعلي،ثم يجري تقييم الفرد على مدى امتلاكه للصفات في واقع العمل،حيث ترتبط هذه السلوكيات بمتطلبات العمل الأساسية.

ج - طريقة القياس الذاتي، أشار ثابت (2001) أن الذين يخضعون للتقييم يقيمون انفسهم حيث يطلب من المقيم دراسة حالته السلوكية وادائه بشكل مستمر، إن الغاية من هذا النوع من الاختيار هو أن الفرد أدرى الناس جميعاً بحقيقة أدائه، وتكون مهمة الرئيس ابداء ملاحظاته حول التقييم، ويمتاز هذا النوع من التقييم في جعل الفرد ينمي نفسه ويطور ادائه بالاعتماد على تقييمه، وتزداد خبرته في العمل، كما إن طريقة القياس الذاتي يمكن استخدامها في قياس الفرد لأدائه بنفسه، وذلك عن طريق نموذج معين خاص بقياس الأداء، حيث يضع الفرد بنفسه الاقتراحات التي يراها تتعلق به وبعمله، ويصدر حكماً نهائياً على ذلك .

2-2-7 أبعاد الارشاد الزراعي :

اولاً : المشاركة

يختلف مفهوم المشاركة باختلاف العلماء والباحثين في العلوم الإدارية فقد عرفها أبو عباه ونيازي (2000) بأنها اتاحة الفرصة لسكان المجتمع المزارعين للإسهام في وضع الاهداف العامة للمجتمع الزراعي، وفي التخطيط لتحقيق تلك الاهداف، وكذلك بأنها اسهام

الريفيين تطوعاً في الاعمال التنموية سواء بالرأي أو العمل أو التمويل لحل مشكلات مجتمعاتهم المحلية.

وتعد المراكز الإرشادية مراكز إشعاع حضاري تساعد في تحقيق توعية أهل الريف وتغيير أنماطهم في مختلف مجالات التنمية الريفية، وتدعيم الربط بين الأجهزة البحثية والإرشاد الزراعي والمزارعين وبناء البرامج الإرشادية من القاعدة إلى القمة لضمان المشاركة الفعالة للمزارعين في هذه البرامج، وكذلك ربط مراكز الإرشاد الزراعي بكل من الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي والأجهزة المحلية والمنظمات عن طريق شبكة معلومات متكاملة لخدمة القرية وتنميتها و نقل التقنيات الحديثة والتكنولوجية إلى المزارعين وسهولة وصول المشكلات إلى الجهات المتخصصة من أجل أيجاد الحلول المناسبة لها (هاشم، 2008) .

ويرى سويلم (1998) بأنها عملية اشراك جميع أصحاب الشأن بصوره عادله في وضع سياسات التنمية واستراتيجياتها وفي تحليل وتنفيذ ورصد وتقييم النشاطات الإنسانية، وتتمثل مشاركة المزارعين في الأنشطة والبرامج الإرشادية الزراعية المختلفة بدءا من التفكير في تلك الأنشطة والتخطيط لها ثم تنفيذها وامتدادها لتقييمها مع اختلاف صور تلك المشاركة سواء كانت اسهاما بالراي او الجهد او المال او بالأرض، والتركيز في ذلك على الحاجات المحسوسة لدى المزارعين والتي تقابل رغباتهم وتلبي احتياجاتهم الحقيقية .

- أهمية المشاركة

لاشك بان المشاركة الفعالة من جانب المزارعين تساعد على الوصول الى قرارات جيده عن الاحتياجات والفرص، وبالتالي إعداد البرامج التعليمية المناسبة لهم كما انها تساعد ايضا على الاسراع بعملية التغيير المنشود، وتزداد اهمية المشاركة المحلية من اجل زيادة معدلات التنمية الزراعية، وتحسين نوعية الحياه للسكان الريفيين (الطنوبي، 1996) .

كما ذكر السلمى (1995) أن الأهمية من المشاركة التي يقوم بها المرشدون الزراعيون المحليون، وهي :

1- إقامة علاقات عمل مع المزارعين، والمساعدة في التطبيق العملي بتعليمهم المهارات الفنية الأدائية وحسن استخدامها .

2- العمل مع المزراعين والشباب والمرأة الريفية وتوجيههم وتنظيمهم لتحقيق الأهداف الإرشادية .

3- تخطيط ومناقشة وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية مع المزارعين المحليين .

4- الإسهام في رسم السياسات الزراعية والتعليمية والصحية والثقافية على المستويات التي يعملون بها .

وقد ذكر أبو حطب (1985) أهمية المشاركة متعددة والتي يقوم بها المرشد الزراعي، وهي : الإسهام في رفع الكفاءة الإنتاجية التسويقية للمحاصيل الزراعية. ترشيد للموارد الطبيعية والمحافظة عليها والعمل على تنميتها. تحسين الإدارة الزراعية والمنزلية. تحسين الحياة الأسرية، وتنمية الشباب الريفي وتحسين المجتمع المحلي .

ثانياً : الإشراف

لقد أصبح من الصعب الوصول الى الاهداف المرجوة لتحقيق الارشاد الزراعي المستدام فلا جهات التطوير والبحوث والخبرة، ولا جهات تقديم التكنولوجيا والممارسات المستحدثة في الاستصلاح، ولا جهات التمويل، ولا جهات الإشراف أو التنفيذ، ولا حتى الجهات الادارية في الإرشاد يمتلكون فرصة لقياده متمكنة في الإشراف لعدم وجود إطار مؤسسي يسعى للتنسيق والتعاون بين تلك الجهات لتحقيق الإرشادات الزراعية المستدامة (زهران، 2000) .

ويؤكد فريد (2006) على ضرورة إعادة الهيكلة والإصلاح التنظيمي الإرشادي من خلال عدة مراحل هي : تحديد أهداف المؤسسة وقياس الأداء، تحسين المستوى الحالي للأداء مقارنة بمستوى الأداء المستهدف، ودراسة أهم القوى المؤثرة على أداء المؤسسة، ووضع برامج عمل للتعامل مع القوى المؤثرة على تحسين العمل والمراجعة والتقييم وإعادة النظر في تقييم المؤسسة ككل، وتحديد آليات التنسيق المؤسسي.

عملية تحديد الاختصاصات وتحديثها بالنسبة للمستويات المختلفة للعمل الإرشادي تعتبر من العوامل الهامه لتجنب الازدواجية والتداخل والتعارض بين القائمين بالعمل الإرشادي الميداني الإشرافي وبين المستويات المختلفة للعمل الإرشادي من خلال : تحديد اختصاصات المستويات المختلفة للعمل الإرشادي، كما ان الربط العضوي بين النشاطين البحثي والخدمي يوضح آليات فعاله لتقوية ودعم الروابط بين البحوث والإرشاد، وتعزيز الروابط بين الجهات

الزراعية والجهات الأخرى المعنية بالتنمية الريفية لتنسيق الجهود والعمل الميداني، والتنسيق الجيد بين مختلف الجهات التي تقدم خدمات إرشاديه في المناطق الريفية ومراقبة نوعية وجودة التوصيات لتجنب الازدواجية من خلال الربط بين المؤسسات الاكاديمية واجهزة الإرشاد الزراعي والجهات المعنية الأخرى بعمل الإرشاد الزراعي الميداني (صالح، 2007) .

ويشير الحامولي (2005) أنه نتيجة لتعدد مجالات وأهداف المنظمة الإرشادية الزراعية بما يتعذر معه تحقيقها بمفردها لتلك الأهداف لذلك كان من أهم مبادئها الاستفادة بالموارد والإمكانات والخبرات المتاحة لدى المنظمات الريفية الموجودة بالمجتمع الريفي من خلال اقامة علاقات تنسيقيه وثيقه بينهما وتجنباً للتضارب أو ازدواج القرارات والخطط والبرامج ومن ثم فإن التنسيق المنظمي للمنظمة الإرشادية فيما بينها وبين غيرها من المنظمات القائمة او المجتمعات الريفية من اجل تنميتها والإشراف عليها والتي تختلف في الأهداف الفرعية والوظائف ولكن تجمعها وحدة المكانة والهدف الرئيسي، اصبح امراً حتمياً عن طريق العمل المؤسسي بين تلك المؤسسات والتنسيق في التخطيط والبرامج والتوصيات الإرشادية تحت قيادة الإشراف من قبل المرشدين الزراعيين.

- أهمية الإشراف

ذكر العادلي (1983) أن أهميه الإشراف بالنسبة للمرشد الزراعي الإشرافيين، هي :

1- تنظيم وتدريب القادة المحليين والمزارعين بطريقة تمكنهم من دراسة المشكلات .

2- وضع خطة لتنفيذ أهداف البرنامج الإرشادي المحلى والإشراف على تنفيذه .

3- التقييم المرحلي والسنوي للتعرف على مدى تنفيذ البرنامج لأهدافه وتحديد نواحي القوة والضعف في إنجازاته .

4- توصيل نتائج الأبحاث والتوصيات الزراعية المستحدثة إلى الزراع بطريقة مبسطة.

5- نقل المشكلات الزراعية المحلية التي يستعصى عليه حلها لأجهزة البحث المعنية لدراستها وإيجاد الحلول لها.

6- إعداد التقارير الدورية والسنوية وكتابة وطبع البرنامج الإرشادي وتوزيعه والإعلام عنه .

7- تنشيط العمل الإرشادي والقيام بالتوعية الإرشادية لجمهور المزارعين .

وذكر عطية (2010) أن دور وأهمية الإشراف للمرشد الزراعي يكمن في ما يلي :

1- مساعدة المزارعين على زيادة إنتاجية مزارعهم، وتحسين مستويات معيشتهم، وهو يعد بمثابة الموجّه وهو الفني الوسيط الذى يعمل بين مراكز البحوث الزراعية والعائلات المزارعة.

2- منفذ تغيير يساعد المزارعين على تحديد مشاكلهم، وإيجاد الحلول المناسبة لها .

3- يدير يخطط وينظم عمله وعمل مساعديه .

ثالثًا: التعاون

يعرف التعاون بأنه تجميع للقوى الاقتصادية الفردية، تجميعاً يحقق مجهوداً مشتركاً يهدف في الوصول إلى نتائج يسعى اليها مجموع هذه القوى الفردية، طبقاً لأساليب واسس بعيده عن روح الاستغلال (شبيه، 1998) .

كما يعرف على أنه نظام اقتصادي اجتماعي غايته تنظيم الأعمال وتحسين المعيشة، وغايته تنظيم مجهودات الأفراد المشتركين وما يملكونه من وسائل ماليه او أدبيه، وترتيبها للوصول الى أكبر حظ ممكن من الراحة والسعادة للأفراد الذين اشتركوا فيه بمجهوداتهم وبما يملكونه من وسائل (شبانة، 2004) .

ويضيف عمر (1992) نقلاً عن (إكسن) أن الخدمة الإرشادية أداة تربوية تعليمية مهمتها توعية الناس ونشر المعرفة بينهم لتكسبهم حياة أفضل .وأنه بهذا المعنى كانت الغاية من الإرشاد الزراعي هي فتح آفاق جديدة من خلال قيادات محلية وتخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية وإشراك المزارعين في ذلك يعتبر أساساً حيوياً لنجاح المجهود الإرشادي بأكمله، وتعد البرامج الإرشادية بمثابة الأساس الذي تترتب عليه كافة الأنشطة الإرشادية والمهام التعليمية التي تقدم للمزراعين، والتي تتضمن المشكلات التي تقابل حاجاتهم ورغباتهم، والعمل على تحقيقها من خلال التخطيط الإرشادي الناجح المبني على الأسس السليمة التي تعتمد على الأهداف المراد تحقيقها، وفي ضوء المشكلات والحاجات التي يتم تحديدها، ويتوقف نجاح عملية التخطيط الإرشادي الناجح على عدة عوامل من أهمها المرشد الزراعي الذي يقع على عاتقه مهمة القيام بتنفيذ البرامج والأنشطة الإرشادية وإحداث وتنظيم المواقف التعليمية، انطلاقاً من مبدأ تنسيق وتكامل الجهود التي تعتبر من الجوانب الرئيسية المهمة لفاعلية تنفيذ خطط العمل الإرشادي، ويعتبر المرشد الزراعي الدعامة الرئيسية في نجاح ذلك العمل .

- أهمية التعاون

حدد السامرائي والجادري (1990) أن للتعاون أهمية من خدماتها للمزارعين، وهي :

1- تجهيز البرامج الإرشادية في الزراعة والحياة الريفية بالاشتراك مع المهتمين بها من أهل الريف .

2- تنفيذ وتقييم البرنامج الإرشادي بجمع البيانات والإحصائيات وتحليلها .

3- تنمية الترابط والتكامل والتنسيق بين أوجه النشاط الإرشادي وبين الهيئات والمؤسسات المحلية المهتمة بالزراعة والحياة الريفية .

4- تنظيم المكتب الإرشادي ليكون أداة إرشادية ناجحة، واتخاذ القرار بالاستعانة بالأخصائيين .

5- توعية الريفيين بالتنظيمات الزراعية وشرح فوائدها وكيفية الاستفادة منها، وإمداد الزراع بالمعلومات والخبرات والمطبوعات الإرشادية اللازمة.

وقد ذكرت فتحي وآخرون (2002) أن الأهمية من التعاون للمرشد الزراعي كمنفذ للتغيير تتحدد في :

1- العمل كمحرك للتغيير، والعمل كمساعد في حل المشكلات في مختلف المراحل التي تطلبها الحل، والعمل كمقترح للحلول.

2- العمل كرابط بين المصادر لتوفير الحل الفعال لمشكلة ما عن طريق تجميع المزارعين ومساعدتهم في توفير الموارد المطلوبة سواء من داخل مجتمعاتهم المحلية أو من خارجها مع ضمان الاستخدام الأمثل لتلك الموارد.

أما فريد (2006) فقد حدد الأهمية التي يقوم بها المرشدون الزراعيون في التعاون مع المزارعين، تكمن في :

1- معرفة احتياجات الزراع بالتعاون مع الهيئات والتنظيمات الريفية.

2- الإسهام في تنفيذ العمل الإرشادي من خلال استخدام الطرق والمعينات الإرشادية المتاحة وفقا لخطة عمل وإجراءات محددة.

3- العمل على جمع البيانات والإحصائيات وإعداد التقارير الدورية المتنوعة عن العمل الإرشادي على المستوى المحلي.

4- التعاون والتنسيق مع الهيئات والمؤسسات المحلية الأخرى في برامجها التعليمية المتكاملة مع البرامج الإرشادية،

5- المساهمة في إيجاد الحلول للمشكلات الزراعية الطارئة التي تواجه المزارعين.

6- التعاون مع الهيئات والمؤسسات المحلية في برامجها التعليمية المتكاملة مع البرامج الإرشادية.

رابعاً : الاتصال

يشير الموسى (2009) إلى أن الإنسان أدرك منذ أقدم العصور، ومنذ اللحظات الأولى لبداية الحياة الاجتماعية، أهمية الاتصال بالنسبة له كفرد يرغب في التعبير عما في نفسه، أو في التعامل مع الآخرين لتبادل الآراء والأفكار معهم، فكان هذا حافزا قويا لتصور أدوات الاتصال (كالأبجدية والورق والقمر الصناعي) وأساليب استخدامها وحفظها ونقلها .

وذكر فليه وعبد المجيد (2009) أن الاتصال يؤدى إلى التواصل الإنساني القديم بالجديد والأجيال ببعضها بعضاَ، وكذلك يهدف إلى نقل الأفكار، والمعلومات، والآراء، والمعتقدات، ووجهات النظر، والثقافات المختلفة، من فرد لآخر، ومن مجتمع إلى مجتمع آخر ومن بيئة إلى بيئة أخرى، فإنه يؤدى إلى التفاهم الإنساني والعمل على إيجاد صلات بين الإنسان وأخيه الإنسان، ومحاولة تفهم كل واحد للآخر، والعمل على حل الصراعات بينهما بأسلوب حضاري، وتقييم لحاجات ومشكلات الآخر، ومد يد المساعدة إليه، والوقوف على ما لديه من أفكار، وما يدور في ذهنه من معلومات .

ويشير حمود (2002) إلى أن الاتصال في المنظمات يعتبر وسيلة هادفة من الوسائل الرئيسة التي تستخدمها المنظمة في تحقيق أهدافها إذ أن كافة الأفراد العاملين في المنظمة يتعاملون مع بعضهم من خلال وسائل الاتصال المختلفة من أجل تسيير كافة الأنشطة المطلوب تحقيقها، إذ أن الاتصال بمثابة الوسيلة الاجتماعية التي يحقق من خلالها الأفراد سبل التفاهم والتفاعل البناء في إطار تحقيق الأهداف المطلوب إنجازها .إن التطورات الحديثة للمنظمات الإنسانية المختلفة أدت بشكل كبير إلى تدعيم أهمية الاتصالات، وخاصة أن النمو والتطور

المتسارع وتعقد المنظمات وتزايد أحجامها واتساع نطاق أنشطتها وابتعاد القيادات الإدارية العليا عن الأجواء التنفيذية للعمل أسهم بشكل كبير في الاهتمام بسبل الاتصال التي يتم من خلالها نقل المعلومات والآراء والأفكار بين الأفراد بغرض تحقيق أهداف المنظمة .

وأشار ساعاتي (1997) إلى أن الاتصالات أصبحت واحدة من القضايا الإدارية والتنظيمية التي تكثر فيها المشكلات، ويرجع ذلك إلى الطبيعة المعقدة للاتصالات حيث لا تقتصر وظيفة الاتصالات على توصيل الأوامر والتوجيهات للحصول على الإنتاجية المطلوبة والوصول إلى الهدف المحدد فحسب، ولكنها تمتد لتؤثر في دوافع العاملين ومستويات طموحاتهم .

- أهمية الاتصال

أنه عملية جوهرية هامة لبقاء أي منظمة، والشركات تجمع الناس معا للعمل تجاه أهداف عامة، والاتصال هو الخيط الذى يربطهم في مهامهم اليومية وهو الذى يمكنهم من تحديد أهدافهم إضافة لذلك فإن أعضاء المنظمة يتصلون مع الناس خارج المنظمة لتحديد الحاجات ولتعلم المهارات وتفهم القوانين وكسب المصادر وبيع المنتجات والخدمات وعمل كثير من المهام الأخرى .وتشير بعض الدراسات إلى أن الإنسان يقضى من(70%) إلى (85%) من وقته في الاتصال بالآخرين، إما عن طريق الإنصات لهم، أو الحديث معهم أو القراءة أو الكتابة للآخرين(عاطف، 2009) .

ويمكن توضيح أهمية الاتصال كما ذكرها بخوش (2008) في النقاط التالية :

1- زيادة مشاركة الأفراد في مشروعات التنمية، وكذلك زيادة انتمائهم لمجتمعهم، خاصة إذا كانت المعلومات التي يحصلون عليها من العملية الاتصالية تتسم بالصدق والصراحة والوضوح والشمول.

2- يكتسب أفراد المجتمع الريفي معلومات جديدة كما تزيد من فرص التفاعل الاجتماعي فيما بينهم من خلال ما يتم نشره بالصحف والمجلات والإذاعة والتليفزيون .

3- يعتبر الاتصال أداة مهمة لربط كافة المكونات الداخلية للمنظمة مع بعضها البعض وتدعيم علاقة المنظمة بالبيئة المحيطة بها.

4- يعتبر أداة فعالة لمواجهة الشائعات والمعوقات .

5- وسيلة أساسية في تحسين الأداء والتبادل الفكري بين الأفراد.

6- يعمل الاتصال على خلق فرص الاحتكاك والتقارب بين الأفراد.

خامساً :ادخال الأساليب الحديثة:

يعتبر نشر المستحدثات الزراعية من اهم الأدوار التي يقوم بها المرشدون الزراعيون والتي تؤدي الى التغيير في كثير من المناطق الزراعية نظراً لما تتسم بها الزراعة العصرية من التغير السريع، وزيادة الإنتاجية نتيجة تطبيق نتائج البحوث العلمية.

ويرى (Gupta,1999) إلى أن إدخال الأساليب الزراعية الحديثة بأنه عملية انسياب المعلومات عن المستحدثات خلال فتره زمنيه معينه بدءاً من الوعي به الى معرفة كيفية استخدامه بطريقه صحيحه بقصد تطبيقه ووضعه محل التنفيذ بواسطة اكبر عدد من مستخدميه، حيث أن مهمة المرشد لا تنحصر في إقناع الفلاحين بالمقولات العلمية الجديدة، وإنما هي تتمثل في العمل الدؤوب على جعلهم يتبنونها وينفذونها فعلياً، ويتم ذلك بعمليتين مترابطتين متداخلتين هما : عملية انتشار الفكرة وانتقالها من مصادرها الأصلية إلى المزارعين، وعملية التبني أي العملية العقلية التي يمر فيها الفرد منذ سماعه بالفكرة الجديدة أول مرة حتى تبنيها النهائي ويتفاوت المزارعون في الأخذ بالخبرات الجديدة تبعاً للزمن النسبي لعملية التبني وتؤثر في سرعة التبني عوامل اجتماعية وثقافية واقتصادية وشخصية، وعوامل مرتبطة بطبيعة الخبرة الجديدة وصفاتها (عبدالوهاب واخرون، 2005) .

ويشير عبدالمقصود وآخرون (1986) نقلاً عن (روجرز وشوماكر) أن المهمة الرئيسية للإرشاد الزراعي هي نقل المعارف والاساليب الحديثة إلى المزارعين، ومساعدتهم على استخدامها بكفاءة، وأن هناك ثلاثة أنواع من المعرفة يلزم توفيرها للمزارع وهي بمثابة إجابة عن أسئلة ثلاثة :ماذا؟ وكيف؟ ولماذا؟ أي ماهية الشيء الجديد وكيفية استعماله والأسباب الداعية إليه، ومن هذا المنطلق فإن أنواع المعارف تلك التي يحتاجها المزارع هي الحاجات التعليمية التي يسعى الإرشاد الزراعي إلى تحقيقها .

ويضيف سداد (2007) إلى إن انتشار الأساليب الحديثة يعتبر نوع من أنواع الاتصال الذي يهتم بنقل الافكار الجديدة والتي تتضمن الفكرة او الشيء الجديد التي يتم توصيلها خلال قنوات اتصال معينه على مر الوقت بين أفراد مجتمع المزارعين، ويرى أن مصادر المستحدثات اما الأجهزة الزراعية كجهاز الارشاد الزراعي ممثلا بالمرشدين الزراعيين

ومراكز التدريب او الجمعيات التعاونية الزراعية أو قادة المزارعين أو مزارعين آخرين أو أفراد العائلة وهي تعتبر هامه جدا خصوصا عندما يصل المزارع لمرحلة قبول فكرة مصادر المعلومات عن المستحدثات الزراعية ووظائف وخصائص عملية تبني الافكار المستحدثة.

- أهمية إدخال الأساليب الحديثة

عملية فعلية يمر فيها الفرد منذ سماعه عن الفكرة الجديدة لأول مره حتى تبنيها النهائي لها أهمية بالنسبة للمرشدين الزراعيين من أجل توعية المزارعين والاهتمام بالفكرة للمستحدثات الحديثة وتقييمها بعد أن يتم تجريبها واستخدامها بالطريقة الصحيحة من قبل المزارعين من اجل الاستفادة منها.

وبين (Connolly, 2004) بأن الأهمية من ادخال الاساليب الحديثة، تكمن في :

تحديد إحتياجات المزارعين ومعرفة مشاكلهم . البحث عن التكنولوجيا المناسبة لاحتياجاتهم اختبار التكنولوجيا لمعرفة مناسبتها للظروف المحلية وأفضليتها على التكنولوجيا المطبقة. نقلها بشكل مبسط الى المزارعين عند ثبوت جدواها من الناحية الاقتصادية والفنية، وهنا يوجب على المرشد الزراعي تقديم هذه التقنيات الى المزارع بصوره مبسطة، وتوضيح المزايا والعيوب .

وقد ذكر أبو النصر (2009) ضرورة إدخال مجالات غير تقليدية أو مستحدثة ضمن مجالات الإرشاد الزراعي، ومن أهم تلك المجالات المستحدثة صيانة البيئة الزراعية والمحافظة عليها من التلوث، وكذا تنمية الموارد الأرضية والمائية وغيرها بما يحقق التنمية المتواصلة مما يؤدى إلى المحافظة على هذه الموارد وهى تعمل بكفاءة، حتى تتمكن الأجيال القادمة من الانتفاع بالموارد والمصادر الإنتاجية المتاحة في المجتمع الريفي .

3-2 المبحث الثالث : الدراسات السابقة

1-3-2 الدراسات باللغة العربية :

1- دراسة النتشة والريماوي (2016) بعنوان : دراسة تحليلية لاتجاهات مزارعي الخضار المروية في وادي الأردن نحو دور القطاع الخاص في توفير خدمات الإرشاد الزراعي .

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل اتجاهات مزارعي الخضروات في وادي الأردن نحو دور الشركات الزراعية في تقديم خدمات الإرشاد وتحليل العلاقة بين خصائصهم واتجاهاتهم نحو إرشاد الشركات باستخدام عينة مرحلية من الحائزين في (118) وحدة زراعية .استخدم للتحليل أساليب الإحصاء الوصفي .

وتوصلت الدراسة الى : أن المزارعين متوسطي العمر، وغالبيتهم متعلمين ومتفرغين للزراعة وتزيد خبرتهم عن 10 سنوات، وبلغ متوسط المساحة الزراعية (34) دونماً وثلثيهم غير مالكين لبعض او جميع الحيازة الزراعية . وأشار المزارعون إلى أن نوعية المعلومات التي يتلقونها من الشركات أفضل مقارنة بمعلومات الإرشاد الحكومي .كانت زيارة المندوبين للمزرعة وزيارة المزارعين للشركات أكثر طرق الإرشاد التي تتبعها الشركات .كانت الاتجاهات نحو نوعية إرشاد الشركات أعلى للمزارعين الأصغر عمراً والأكثر تعليماً وللمتزوجين ولذوي الخبرة المتوسطة والدخل المتوسط إلى المرتفع، ولمن يزرعون عدد أكبر من الوحدات والمقيمين خارج منطقة وادي الأردن .

2- دراسة بكر (2012) بعنوان : قياس اداء العاملين بالجهاز الارشادي بمحافظة اسيوط

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على طرق وأدوات قياس الأداء المستخدمة بمجالات العلوم المتخصصة في تنمية الموارد البشرية، والوقوف على طرق وأدوات قياس الأداء التي اتبعها الباحثون في مجال الإرشاد الزراعي، وإجراء بحث ميداني لتطبيق أحد النماذج أو الأطر المقترحة لقياس أداء المرشدين الزراعيين على المستوى المحلى بمحافظة أسيوط. وذلك من خلال قياس المتغيرات التي يتضمنها هذا النموذج أو الإطار المستخدم للوصول إلى تقييم لمستوى أداء هؤلاء المرشدين الزراعيين .

اعتمد البحث استخدام الاستبيان بالمقابلة الشخصية على ثلاث مجموعات من المبحوثين، الأولى من رؤساء أقسام الإرشاد الزراعي والثانية من المرشدين الزراعيين أما الثالثة فتمثلت في عينة

من الزراع .وأسفرت هذه العملية عن اختيار عينة قوامها (200) مزارعا . ولقد تم جمع البيانات الميدانية اللازمة بطريقة الاستبيان بالمقابلة الشخصية باستخدام أربع استمارات استبيان أعدت لهذا الغرض، الأولى خاصة برئيس قسم الإرشاد بالإدارة الزراعية بالمركز (الرئيس المباشر للمرشدين الزراعيين) لتقييم أداء كل المرشدين الذين يعملون تحت إشرافه (ملحق أ) والثانية خاصة أيضاً برئيس قسم الإرشاد بالإدارة الزراعية بالمركز لتقييم أداء كل مرشد على حِدَةٍ (ملحق ب)، والثالثة خاصة بالمرشدين الزراعيين (ملحق ج)، أما الاستمارة الرابعة والأخيرة فتلك الخاصة بالزراع (ملحق د). وقد تم الاستعانة بأسلوب التوزيع التكراري والنسب المئوية وقيم النزعة المركزية، وخلصت الدراسة الى النتائج التالية : ضعف مصداقية المرشد لدى الزراع والاعتماد عليه في حل المشاكل الزراعية. انخفاض درجة رضا الزراع عن الخدمات الإرشادية الزراعية التي يقدمها لهم الجهاز الإرشادي أو المرشد الزراعي . ضعف قدرة الإرشاد الزراعي على تقديم حلول مفيدة من وجهة نظر الزراع. انخفاض قدرة الزراع على فهم الحلول والتوصيات الإرشادية. انخفاض درجة تطبيق و تنفيذ الزراع للحلول والتوصيات الإرشادية. انخفاض درجة الاهتمام بصغار الزراع.

2- دراسة العبدالله (2011) بعنوان : مشاركة المزارعين في النشاطات الإرشادية دراسة ميدانية في ريف محافظتي حلب وادلب .

هدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى مشاركة المزارعين في النشاطات الإرشادية التي ينفذها الإرشاد الزراعي ورصد آرائهم بهذه النشاطات . أظهرت النتائج ارتفاع نسبة المزارعين المشاركين بالنشاطات الإرشادية بشكلٍ متقاطع، كما أفاد (32%) من المبحوثين رغبتهم بنشاطات الأيام الحقلية، ونحو (21%) يرغبون أن يكون النشاط بطريقة البيان العملي، ويرغب (20.5) من المبحوثين أن يكون النشاط عبارة عن نقاش مع المرشدين ضمن مجموعات فلاحية، في حين انخفضت نسبة المبحوثين الذين يفضلون الندوات، وعروض الفيديو، والمسرح الزراعي الجوال، كما أفاد (33.3%) من المبحوثين رغبتهم بالنشاطات الإرشادية المتعلقة بطرائق وقاية المزروعات، وأكثر من ربع العينة يرغبون نشاطات حول طرائق الري الحديثة، واقترح (30.5%) من المبحوثين زيادة عدد النشاطات الإرشادية، ثم حاجتهم إلى طرائق أفضل لإعلامهم بالأنشطة الإرشادية قبل تنفيذها (% 26)، وذكر(% 25) منهم حاجتهم إلى مرشدين زراعيين أكثر، كما وأفاد (% 18.5) من المبحوثين حاجتهم إلى نشاطات إرشادية أفضل في مجال تسويق المنتجات الزراعية وطرائق الفرز والتوضيب

والتخزين، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين كل من حجم الأسرة ومساحة الحيازة، والمهنة الرئيسية مع المشاركة في النشاطات الإرشادية التي ينفذها الإرشاد الزراعي .

3- دراســة الســاعدي والبدري (2010) بعنوان : المهارات الاتصالية للمرشدين الزراعيين في مجال زراعة محاصيل الخضر في بعض محافظات المنطقة الوسطى وعلاقتها ببعض العوامل .

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تحديد مستوى المهارات الاتصالية للمرشدين الزراعيين في مجال زراعة الخُضر وتحديد مستوى المهارات الاتصالية في كل من المجالات الآتية(الكلامية، الكتابية، الاستماع، القرائية، التفكيرية، الإشارات غير اللفظية، الصمت، نظائر اللغة، الطرائق والوسائل والمعينات الاتصالية) وتحديد العلاقة بين مستوى المهارات الاتصالية للمرشدين الزراعيين وبعض الخصائص الشخصية واستخدم عينة للبحث في منطقة البحث البالغ عددهم (65) مرشداً زراعياً ، تم جمع البيانات من خلال الاستبيان بطريقة المقابلة الشخصية مع المبحوثين .

وأظهرت نتائج الدراسة إن أعلى قيمة رقمية حصل عليها المرشدون الزراعيون للمهارات الاتصالية هي (217) درجة، وأدنى قيمة رقمية (35) درجة . إن أعلى قيمة رقمية معبرة عن المهارة الاتصالية الكلامية بمقدار (59) درجة المهارة الاتصالية السماعية والكتابية والقرائية بمقدار (18) درجة . أن أعلى قيمة رقمية معبرة عن المهارة الاتصالية التفكيرية بمقدار(50) درجة . أن أعلى قيمة رقمية معبرة عن المهارة الاشارات الغير اللفظية بمقدار (29) درجة .وأن أعلى عمر للمبحوثين مقداره (62) سنة، أقل عمر (27) سنة .

4- دراسة رشاد (2005) بعنوان : البيئة الداخلية للتنظيم الإرشادي الزراعي في بعض محافظات جمهورية مصر العربية وعلاقتها بمستوى إنتاجية المشرفين الارشاديين الزراعيين .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الخصائص البنائية للتنظيم الإرشادي، والعمليات التنظيمية المدروسة من وجهة نظر المشرفين الإرشاديين، تحديد الفروق بين مستويات استجابات المشرفين الإرشــاديين الزراعيين المبحوثين لكل مكون من مكونات بيئة التنظيم الداخلية المدروسة، التعرف على مستوى إنتاجية المشرفين الإرشاديين الزراعين المبحوثين، تحديد العلاقة بين مستوى إنتاجية المشرفين الإرشاديين الزراعيين المبحوثين كمتغير تابع،

وبين كل مكون من مكونات بيئة التنظيم الداخلية كمتغيرات مستقلة، بالإضافة الى تحديد شدة العلاقة الاقترانية ونسبة مساهمة كل من المتغيرات المستقلة ذات العلاقة المعنوية بالمتغير التابع في تفسير التباين الكلى له .وبلغ حجم العينة(170) مبحوثاً .تم جمع البيانات عن طريق المقابلة الشخصية للمبحوثين باستخدام الاستبانة.

وتوصلت الدراسة لأهم النتائج : أن الخصائص البنائية للتنظيم الإرشادي الحالي من وجهة نظر المشرفين الزراعيين تتصف بدرجة مرتفعة نسبيا من المركزية والرسمية والتعقدية، ودرجة متوسطة من التجديدية . أن ما يزيد عن ثلاثة أرباع المشرفين الإرشاديين المبحوثين كانت إنتاجيتهم منخفضة أو متوسطة. توجد علاقة معنوية بين مستوى إنتاجية المشرفين الإرشاديين وبين كل من مكونات بيئة التنظيم الداخلية التالية : نمط القيادة المحبذ للأداء والابتكار والعلاقات الإنسانية، ونمط الاتصالات والمشاركة، وتقييم الأداء، وعلاقات العمل، والتعقدية، والرسمية، والتخطيط .

5- دراسة الزايدي والحاج (2004) بعنوان : دراسة تحليلية لمدى مواءمة الهيكل التنظيمي لجهاز الإرشاد الزراعي للأنشطة التي يقوم بها بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

هدفت هذا الدراسة بصفة أساسية دراسة تحليلية لمدى مواءمة الهيكل التنظيمي لجهاز الإرشاد الزراعي للأنشطة الإرشادية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال الأهداف الفرعية الممثلة في التعرف على الأنشطة والخدمات الإرشادية التي يزاولها جهاز الإرشاد الزراعي، وعلى مدى مواءمة الهيكل التنظيمي لجهاز الإرشاد الزراعي، ودراسة الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعاملين الإرشاديين، وتحديد العوامل المحددة لمدى استفادة الزراع من الأنشطة والخدمات الإرشادية واستخلاص بعض التوصيات التي تساعد على تفعيل دور الإرشاد الزراعي بمنطقة البحث ،واعتمد الباحثان على الاستبيان بالمقابلة الشخصية كوسيلة لجمع بيانات هذه الدراسة، إذ تم تصميم استبانتين الأولى للزراع والثانية تخص العاملين الإرشاديين الزراعيين، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية، تنطوي على (406) مزارعاً تمثل (3.30%) من حجم العمالة، كما تم اختيار جميع العاملين الإرشاديين والبالغ عددهم (127) ، وتم استخدام كل من النسب المئوية والمتوسط الحسابي واختبار (t – test) ، وتحليل الانحدار المتعدد المرحلي الصاعد في تحليل بيانات هذه الدراسة .

وتوصلت الدراسة الى اهم النتائج : اتفقت آراء كل من العاملين الإرشاديين الزراعيين والزراع على أن تزويد الزراع بالمطبوعات الإرشادية، وإعطاء الرخص لحفر الآبار تعتبر

أكثر الأنشطة مزاولة واحتلت المراتب الخمس الأولى من منظورهم .وتبين أن غالبية العاملين الإرشاديين (71.4%) تقل أعمارهم عن 40 سنة، وبلغ متوسط العمر 36 سنة، وذوو مستوى تعليمي مرتفع وأكثر من (70%) منهم ذوو نشأة حضرية، وذوو خبرة طويلة في العمل الزراعي والعمل الإرشادي الزراعي .واتضح أن هناك خللا واضحا ونقاط ضعف كثيرة في الهيكل التنظيمي للجهاز الإرشاد الزراعي مثل قلة أعداد العاملين الإرشاديين وضعف مستوى تأهيلهم وعدم تحقيق مبدأ وحدة الأمر وضعف العلاقة مع الأجهزة البحثية .

6- السلسيلي وآخرون (2001) بعنوان : دور المرشدين الزراعيين في توعية الأسر الريفية بالتشريعات الخاصة بحماية البيئة الريفية من التلوث بمحافظة القليوبية.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور المرشدين الزراعيين في توعية الأسر الريفية بالتشريعات الخاصة بحماية البيئة الريفية من التلوث بمحافظة القليوبية ، وتحديد العلاقة بين درجة ذلك الدور وبين كل من المتغيرات المستقلة المدروسة، وكذلك التعرف علي أسباب إتباع الريفيين للأساليب الخاطئة في التخلص من المخلفات الزراعية والمنزلية من وجهة نظر المرشدين الزراعيين .وقد أجريت هذه الدراسة في جميع مراكز محافظة القليوبية، وقد تم سحب عينة عشوائية بواقع (66%) من إجمالي عدد المرشدين الزراعيين بكل مركز، فبلغ حجم العينة (132) مرشدا زراعيا من إجمالي عددهم بمنطقة الدراسة، تم جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة عن طريق المقابلة الشخصية بواسطة الاستبانة ، واستخدم لتحليل البيانات الطريقة الاحصائية.

وتوصلت الدراسة الى أهم النتائج : أن حجم دور المرشدين الزراعيين في مجال توعية الأسر الريفية بالتشريعات الخاصة بحماية البيئة الريفية كان مرتفعا نسبياً، وأن هناك أسباباً تؤدى إلى إتباع الريفيين للأساليب الخاطئة في التخلص من المخلفات الزراعية والمنزلية ذكرها المرشدون الزراعيون، وهي : عدم وجود صرف صحى بالقرية، عدم وجود مكان لتجميع القمامة، عدم وجود وسيلة سهلة وسريعة للتخلص من القمامة، عدم وجود برامج إرشادية لتوعية الأسر الريفية بكيفية الاستفادة من المخلفات الزراعية والمنزلية والتخلص منها بطريقة صحيحة .

2-3-2 الدراسات باللغة الاجنبية

1- دراسة Cidro (2015) بعنوان :

Perceptions of Agricultural Extension Workers (AEWs) on the Performance and Impacts of Decentralized Agricultural Extension : The Case of Eastern Samar and Leyte Provinces, Philippines .

" تصورات عمال الإرشاد الزراعي بشأن أداء وآثار الإرشاد الزراعي اللامركزي :حالة سمر الشرقية ومقاطعة ليت، الفلبين "

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في أداء وآثار الإرشاد الزراعي اللامركزية في محافظتين من الفلبين -سمر الشرقية ويتي . وتمثلت عينة الدراسة من (141) العمال الزراعيين (22) المخبرين الرئيسيين . تم فحص مصادر ثانوية المعلومات مثل التقارير الحكومية والكتابات الموجودة لاستكمال بيانات المسح الأساسي . استخدم الباحث طريقة تحليل البيانات الكمية باستخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) وتم تجميع النتائج النوعية وفقا لموضوعات وأفكار مماثلة.

وتوصلت الدراسة الى أهم النتائج : أن أهداف اللامركزية للإرشاد الزراعي لم تف بالتوقعات لعمال الإرشاد الزراعي والمعلومات الرئيسيين بسبب عوامل مثل نقص التمويل على المستوى المحلي، والأولوية المنخفضة للبرامج الزراعية، والسياسات الحزبية .

2- **دراسة yadav et. al. (2013) بعنوان :**

Assessing the training needs of agricultural extension workers about organic farming in the North-Western Himalayas .

" تقييم الاحتياجات التدريبية للعاملين في الإرشاد الزراعي حول الزراعة العضوية في جبال الهيمالايا الشمالية الغربية "

هدفت هذه الدراسةإلى تقييم الاحتياجات التدريبية للعاملين في مجال الإرشاد الزراعي في ولاية هيماشال براديش، الهند، بشأن العضوية الزراعة وتم استخدام العينة العشوائية لتحديد (65) فردا من هيماشال وزارة الخارجية براديش الزراعة من ضمن عشر مقاطعات. واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال الاستبانة .

وتوصلت الدراسة الى اهم النتائج : أن فائدة غالبية العاملين في مجال الإرشاد متوسطة والاحتياجات التدريب عالية في سبعة مجالات محددة :الحيوية الزراعة، وتقنيات المكافحة، الحيوية العقلاني والبيولوجية، طرق مكافحة الآفات، التكنولوجيا الأسمدة الحيوية، معايير قياسية، تسويق المنتجات العضوية .

3- دراسة (bahua (2013 بعنوان :

Factors Affecting the Performance Agricultural Extension and their Impact at Behavior Maize Farmers in Gorontalo Province .

" العوامل المؤثرة على الأداء الإرشاد الزراعي وتأثيرها على سلوك مزارعي الذرة في مقاطعة جورونتالو "

هدفت هذه الدراسة في تحديد العوامل الداخلية التي يمكن أن تحسن أداء العاملين في مجال الإرشاد في تطوير زراعة الذرة في محافظة جورونتالو، وتقييم تأثير العوامل الداخلية وأدائها على سلوك المزارعين في زراعة الذرة في محافظة جورونتالو، وتقييم العلاقة بين العوامل الداخلية التي يمكن أن تحسن أداء الإرشاد الزراعي في تطوير الذرة في مقاطعة جورونتالو، وتقييم تأثير الأداء على مزارعي الذرة تغيير السلوك في محافظة جورونتالو، وبلغت عينة الدراسة عددهم (118) شخصا ، جمعت البيانات من خلال المقابلات باستخدام استبيان ،وتوصلت الدراسة الى:أن للخصائص والكفاءات، والدافع والاعتماد على الذات تأثير كبير على أداء الإرشاد الزراعي .

4-دراسة Okwoche & Asogwa (2012) بعنوان :

Analysis of Determinants of Job Performance of Agricultural Extension Worker as a Leader to Farmers in Nigeria .

" تحليل محددات الأداء الوظيفي للعامل الإرشادي الزراعي كقائد للمزارعين في نيجيريا "

هدفت هذه الدراسة للتعرف على محددات الأداء الوظيفي للعامل الإرشادي الزراعي كقائد للمزارعين في نيجيريا .جمعت البيانات من 240 أسرة معيشية عشوائية في ولاية بينو، نيجيريا باستخدام استبيان منظم . تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام الإحصاءات الوصفية والإحصاءات الاستدلالية .وأظهرت الدراسة أن أكثر من نصف العاملين في الإرشاد الزراعي (60٪) لديهم مستوى معتدل من الأداء الوظيفي . كانت كفاءة القيادة ($r = 0.65$) ذات علاقة

إيجابية ومعتدلة إلى حد كبير مع أداء العامل الإرشادي، حين أن الالتزام التنظيمي 0.69= (r) كان له علاقة إيجابية ومعتدلة إلى حد كبير مع العاملين في مجال الإرشادي الزراعي .وأشارت الدراسة إلى أن التباين في الكفاءة القيادية والالتزام التنظيمي هو (58.3٪) في أداء العاملين في الإرشاد الزراعي .وأوضحوا سلوك العاملين في الإرشاد الزراعي في أداء الوظائف بنسبة (76٪) من الثقة، وأظهرت الدراسة مساهمة إيجابية في الكفاءة القيادية والالتزام التنظيمي بالأداء الوظيفي من أجل تحقيق أداء جيد للعاملين في مجال الإرشاد الزراعي وأن توضع سياسات واستراتيجيات الإرشاد الزراعي المناسبة من أجل تحسين مهارات الكفاءات القيادية لدى العاملين في الإرشاد الزراعي وتعزيز التزامهم التنظيمي والالتزام بالعمل مع المجتمعات الريفية .

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تهدف إلى قياس مستوى أداء المرشدين الزراعيين الحكوميين في أفراد عينة الدراسة لجهاز الارشاد الزراعي قياساً بالجهود المبذولة من قبلهم والخدمة التي يقدمونها للمزارعين وتقييمها من قبل المزارع مقابل تلك الجهود وتلك الخدمات التي ينفردون بها، ومعرفة واقع تطبيق المشاركة للمرشدين الزراعيين، الاتصال، والاشراف، والتعاون وادخال الأسليب الحديثة، في الارشاد الزراعي في محافظات إقليم الشمال والمحافظة عليها، أما الدراسات السابقة فكانت مختلفة في الهدف فمنها قد هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المرشدين الزراعيين في توعية الأسر الريفية، ومنها التي هدفت الى تحديد مستوى المهارات الاتصالية للمرشدين الزراعيين في مجال زراعة الخُضر، ومنها هدفت إلى تحليل اتجاهات مزارعي الخضروات نحو دور الشركات الزراعية في تقديم خدمات الإرشاد مثل دراسات السلسيلي وآخرون (2001)، ودراسة الساعدي والبدري (2010)، ودراسات أخرى قد هدفت بصفة أساسية دراسة تحليلية لمدى مواءمة الهيكل التنظيمي لجهاز الإرشاد الزراعي للأنشطة الإرشادية، وبعضها كان هدفها التعرف على الخصائص البنائية للتنظيم الإرشادي والعمليات التنظيمية المدروسة من وجهة نظر المشرفين الإرشاديين.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

1-3 مقدمة :

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة التي استخدمت في الدراسة والإجراءات العلمية ، كما يتضمن تعريفاً بمنهجية الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها، والأدوات المستخدمة في تحليلها، وكيفية بنائها، وإجراءات تطبيقها، والتأكد من صدقها وثباتها، إضافة إلى وصف الطريقة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات، واستخلاص النتائج من تلك البيانات التي تم تحليلها .

2-3 منهج الدراسة :

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تهدف إلى التعرف على مستوى أداء الخدمات الارشادية من وجهة نظر المزارعين، حيث قام الباحث باستخدام الأسلوب الوصفي لوصف المعلومات العامة للمستخدمين من خلال تحويل البيانات غير الكمية إلى كمية قابلة للقياس، وتم إجراء هذه الدراسة في البيئة الفعلية التي يمارس فيها المزارعون عملهم، وبناءً على ذلك فإن هذه الدراسة تعتبر دراسة ميدانية وأن المعلومات التي تم الحصول عليها كانت مباشرة من العاملين في مهنة الزراعة، وهي دراسة تحليلية تم الاعتماد فيها بشكل كامل على المسح الميداني لمجتمع الدراسة من خلال عينتها، وذلك باستخدام استبانة تم تصميمها خصيصاً لخدمة أغراض وتوجهات الدراسة .

3-3 مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المزارعين في محافظات اقليم الشمال والبالغ عددهم (2990) مزارعاً، أما عينة الدراسة فتم اختيارها عن طريق أسلوب العشوائي بالنسبة للمزارعين الذين استفادوا من الخدمات الارشادية الزراعية الحكومية، والمسجلين في كشوفات الوحدات الإرشادية في محافظات اقليم الشمال، وبناءً على ذلك بلغ عدد الاستبانات الموزعة (371)استبانة، استرد منها الباحث (237) ما نسبته (64%) تقريباً، وبعد مراجعة الاستبانات تبين أن هناك (4) استبانات غير صالحة للتحليل الاحصائي، بهذا فقد بلغ حجم عينة الدراسة

(233)استبانة قابلة للتحليل، والجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمناطق تواجد المزارعين الذين تم اختيارهم .

الجدول رقم (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مناطق تواجد المزارعين

المنطقة الجغرافية	عدد مجتمع الدراسة	عدد الاستبانات الموزعة	الاستبانات المستردة
اربد	1200	130	77
جرش	520	55	45
عجلون	640	71	64
المفرق	630	63	51
المجموع	**2990**	**371**	**237**

يشير الجدول رقم (1) إلى توزيع أعداد المزارعين الذين تم إحصائهم حسب جدول كشوفات وحدات الإرشاد الزراعي وبالأرقام الصحيحة لمحافظات اقليم الشمال (اربد، جرش، عجلون، المفرق)، وتم استعمال طريقة الاختيار بالأسلوب العشوائي لعينة الدراسة، ونظراً لاختيار عينة الدراسة قام الباحث بأجراء التحليل الإحصائي على عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية، والجدول رقم (2) يبين ذلك .

الجدول رقم (2)

توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	183	78.5%
	أنثى	50	21.5%
	المجموع	**233**	**100%**
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	16	6.9%
	أقل من 40 سنة	73	31.3%
	أقل من 50 سنة	79	33.9%
	50سنة فأكثر	65	27.9%
	المجموع	**233**	**100%**
المستوى التعليمي	أقل من ثانوية	79	33.9%
	توجيهي	64	27.5%
	دبلوم متوسط	37	15.9%
	بكالوريوس	53	22.7%
	المجموع	**233**	**100%**
عدد سنوات الخبرة العملية في مهنة الزراعة	أقل من 5 سنوات	26	11.2%
	5 - أقل من15 سنوات	96	41.2%
	15– أقل من 25 سنة	66	28.3%
	25 – أقل من 30سنة	45	19.3%
	المجموع	**233**	**100%**

التفرغ للزراعة	متفرغ	85	36.5%
	غير متفرغ	45	19.3%
	متفرغ جزئي	103	44.2%
	المجموع	**233**	**100%**
نوع الحيازة	ملك	169	72.5%
	استئجار	25	10.7%
	مشاركة	17	7.3%
	مختلط	22	9.4%
	المجموع	**233**	**100%**
مساحة الحيازة الكلية	أقل من 10 دونم	81	34.8
	10-أقل من 20 دونم	65	27.9
	20-أقل من 30 دونم	36	15.5
	30دونم فأكثر	51	21.9
	المجموع	**233**	**100%**
نوع الزراعة	أشجار فاكهة	129	55.4%
	خضراوات	21	9%
	نباتات طبية عطرية	19	8.2%
	حدائق منزلية	31	13.3%
	أخرى	33	14.2%
	المجموع	**233**	**100%**

ويشير الجدول رقم (2) الى نتائج الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية، وهي ما يلي :

- النوع الاجتماعي : إن أغلبية أفراد المجتمع من عينة الدراسة هم من الذكور حيث بلغ عددهم (183) وبنسبة (78.5%)، بينما بلغ عدد الإناث (50) وبنسبة (21.5%) وهذا يعود إلى أن مهنة الزراعة يختص فيها الذكور أكثر من الاناث كونهم اكثر تحمل لهذه الاعمال التي تعتبر فيها مشقة بدنية .

- الفئة العمرية : إن أغلبية أفراد المجتمع هم ممن ينتمون إلى الفئة العمرية اقل من 50 سنة والفئة اقل من (40) سنة والفئة (50) سنة فأكثر ،حيث نلاحظ تقارب في الأعداد من ناحية العمر في مهنة الزراعة،حيث يبلغ عددهم (73 ،79، 65) على التوالي وبنسبة (33.9%، 31.3%، 27.9%) على التوالي، وهذا يدل على أن معظم عينة الدراسة من كبار السن، بينما الفئة العمرية (اقل من 30 سنة) بلغ عددهم (16) وبنسبة (6.9%) ، ويعود السبب في ذلك إلى أن مهنة الزراعة يميل لها كبار السن أكثر من فئة الشباب في اقليم الشمال.

- المستوى التعليمي : حيث حصل على أعلى نسبة من هم حملة مستوى تعليمي أقل من توجيهي إذ بلغ عددهم (79) شخصاً بما نسبته (33.9%) من إجمالي المجتمع عينة الدراسة، في حين بلغ عدد من يحملون مستوى تعليمي توجيهي (64) شخص من أفراد

المجتمع وبنسبة (27.5%)، بينما من يحملون شهادة بكالوريوس ودبلوم متوسط إذ بلغ عددهم (53 ، 37) على التوالي، وبنسبة (22.7% ، 15.9%) على التوالي، ويعود السبب في ذلك إلى أن المزارعين الذين لديهم مستوى تعليمي اقل من توجهي لم يكونوا متفرغين للتعليم والسعي له وعدم وجود الوقت الكافي بسبب تطلب مهنة الزراعة للأعمال اليومية المستمرة.

- عدد سنوات الخبرة العملية في مهنة الزراعة : إن (96) شخصاً من أفراد المجتمع كان لديهم خبرة (من 5 –اقل من15) سنة ، وبنسبة (41.2%) من إجمالي أفراد المجتمع، أما ذوي الخبرة (من 15 –اقل من 25) سنة فقد بلغ عددهم (66) شخص من أفراد المجتمع، وبنسبة (28.3%) من أفراد المجتمع، في حين أن عدد الأفراد الذين تقل خبرتهم عن (5) سنوات (26) شخص، وبنسبة (11.2%) من أفراد المجتمع، ويعود السبب في ذلك إلى أن اغلب أفراد المجتمع هم من فئة كبار السن لذلك نلاحظ من لديهم خبرة مرتفعة بسبب كثرة العمل في مهنة الزراعة اكثر من فئة الشباب .

- التفرغ للزراعة : إن أغلبية أفراد المجتمع هم متفرغون جزئياً حيث بلغ عددهم (103) أشخاص من إجمالي أفراد المجتمع، وبنسبة (44.2%)، بينمابلغ عدد المتفرغين للزراعة (85) شخصاً وبنسبة (36.5%) ، ويعود السبب في ذلك إلى أن المزارع لديه مهنة أخرى غير الزراعة يحاول الاستفادة منها خارج نطاق عمله.

- نوع الحيازة : إن أغلبية أفراد المجتمع هم ممن يمتلكون حيازة ملك حيث بلغ عددهم (169) شخص من أجمالي افراد المجتمع، وبنسبة (72.5%) ، ويعزو الباحث السبب في ذلك إلى أن المزارع المتواجد في منطقة عمله في نفس الاراضي التي يملكها هي مناطق سكناهم .

-مساحة الحيازة : إن (81) شخصاً من إجمالي أفراد المجتمع من يملكون مساحة حيازة أقل من 10 دونم، وبنسبة34.8% ، بينما من يملكون (10 -اقل من 20) دونم بلغ عددهم (65) وبنسبة (27.9%) ، ويعود السبب في ذلك إلى تفتت الملكية الزراعية كما أن المزارعين لا يستطيعون زراعة الاراضي الكبيرة لوحدهم بسبب الإمكانيات البشرية والمادية .

- نوع الزراعة : أن أغلبية انواع الزراعة في مساحات الحيازة هي اشجار فاكهة وبلغ عددهم (129) شخص من أجمالي افراد المجتمع، وبنسبة (55.4%) وبلغ عدد نوع زراعة خضراوات والنباتات طبية عطرية (21 . 19) على التوالي، وبنسبة (9% ، 8.2%)

ويعزو الباحث السبب في ذلك إلى أن المزارعين يعتبرون تلك الزراعة لا تحتاج الى اهتمام وعناية كبيرة مثل الزراعات الاخرى من خضراوات ونباتات طبية عطرية.

4-3 مصادر جمع البيانات :

لغرض تحقيق أهداف الدراسة الحالية فقد اعتمد الباحث على نوعين من مصادر المعلومات هما المصادر الثانوية والمصادر الأولية وكما يلي:

1-4-3 المصادر الثانوية : وهي مصادر البيانات والمعلومات المتاحة التي تم جمعها لأغراض الدراسة من المصادر المكتبية ومراجعة الأدبيات والدراسات السابقة وقد هيأت هذه البيانات الأطر والأسس العلمية لإثراء الجانب النظري لهذه الدراسة، وتتمثل هذه البيانات في ما يلي :

المراجع والكتب والكشوفات والتقارير الرسمية ذات العلاقة بموضوعات الدراسة والمواد العلمية والابحاث التي تبحث في موضوع الدراسة الحالية ورسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه التي تبحث في نفس موضوع الدراسة.

2-4-3 المصادر الأولية : وهي تلك البيانات التي قام الباحث بالاعتماد عليها من خلال تطوير استبانة تصب فقراتها في موضوع الدراسة الحالية، حيث أدت تلك الفقرات إلى تغطية كافة الجوانب التي بنيت عليها الفرضيات وتم تناولها في الإطار النظري، ولمعرفة الصدق الظاهري للاستبانة، تم عرضها على عدد من المحكمين في الجامعات الأردنية، الملحق رقم (2)، وتم اختبار عشرين استبانة ومن خلال معامل كرونباخ الفا، يتعين أن لا تقل النسبة المقبولة لهذا الاختبار عن (0.60) وكانت النتائج كما مبين في الجدول رقم (3) .

الجدول رقم (3) معامل الصدق كرونباخ الفا

الخدمات الإرشادية	عدد الفقرات	معامل(كرو نباخ الفا)
الأداة ككل	28	0.90

5-3 المقياس :

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لبيان الحالة التي تنطبق مع أفراد عينة الدراسة حول الفقرات الواردة به في الإجابة عن الأسئلة وذلك حسب الدرجة التالية : درجة (5) تعبر عن الإجابة موافق بشدة، درجة (4) تعبر عن الإجابة موافق، درجة (3) تعبر عن الإجابة موافق

محايد، درجة (2) تعبر عن الإجابة غير موافق، درجة (1) تعبر عن الإجابة بغير موافق بشدة، والمبين في الجدول رقم (4)

الجدول رقم (4)

اختبار مقياس الاستبانة

الدرجة	5	4	3	2	1
مستوى الموافقة	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسط	غير موافق	غير موافق بشدة

ولتحديد مستوى تقييم كل فقرة فقد تم اعتبار 5-3/1= 1.33 .

1- 2.33 = منخفض

2.34- 3.66 = متوسط

3.67- 5 = مرتفع

6-3 أداة الدراسة :

تتمثل أداة الدراسة من جزئيين رئيسيين وهي كالآتي :

الجزء الأول :يتمثل بالمتغيرات الديمغرافية والمتمثلة بـ (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة العلمية في مهنة الزراعة، التفرغ للزراعة، نوع الحيازة، مساحة الحيازة الكلية، نوع الزراعة) .

الجزء الثاني : خصص للعبارات الخاصة بخدمات الارشاد الزراعي المقدمة من قبل المرشدين الزراعين والمتمثلة بــ (المشاركة، الإشراف، التعاون، إدخال الأساليب الحديثة، الاتصال).

7-3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات :

لأغراض تحقيق اهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في تحليل بيانات الدراسة وبما يتناسب مع أهدافها، حيث تم إيجاد المتوسطات الحسابية والنسب المئوية، واختبار قيمة (T) لاختبار فيما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة احصائية بين الاوساط

الحسابية لإجابات افراد عينة الدراسة وبين القيمة الفاصلة وهي (3.0) فما فوق غير ضعيفة، وقد تم تحليل البيانات باستعمال البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

- التكرارات والنسب المئوية : للتعرف على توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

- معامل كرونباخ ألفا : للتحقق من ثبات الاتساق الداخلي للأداة.

- مصفوفة معاملات الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة علاقة الارتباط بين المتغيرات وثبات تطبيقها .

- المتوسطات الحسابية : للتعرف على مستوى تطبيق الخدمات الارشادية من قبل المرشدين الزراعيين في اقليم الشمال في الاردن .

- معادلة اختبار (t) البسيط للعينة الواحدة : للتعرف فيما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية لإجابات افراد عينة الدراسة من قبل المرشدين الزراعيين من وجهة نظر المزارعين.

- تحليل التباين الاحادي : (ANOVA) للتعرف على الفروقات في المتوسطات الحسابية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية .

8-3 الاختبارات الخاصة بأداة الدراسة :

توضح هذه الاختبارات مصداقية الأداة (الاستبانة) المستخدمة في الدراسة، للتأكد من أن الأداة تقيس فعلاً ما ينبغي قياسه، وأنها تتسم بالصلاحية والصدق والثبات في الاختبار، ولتحقيق هذا الغرض تم اعتماد الاختبارات التالية :

- صدق أداة الدراسة : يقصد بصدق الأداة إلى أي مدى أو درجة تقيس الأداة الغرض المصمم من أجله، وعليه يمكن تعريف صدق أداة جمع البيانات إلى أي درجة توفر الأداة بيانات ذات علاقة بمشكلة الدراسة من مجتمع الدراسة وبهدف التأكد من صحة وصلاحية أداة الدراسة في تغطية جوانب الموضوع الأساسية، وسلامة صياغتها ومفهومة لكل من يستخدمها، قام الباحث بتطوير استبانة خاصة في جمع البيانات.

- ثبات أداة الدراسة : يقصد بثبات أداة الدراسة استقرار النتائج واعتماديتها وقدرتها على تقييم مدى التوافق أو الاتساق في نتائج الاستبيان إذ طُبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة، وقد تم

استخدام اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) ، إذ يقيس مدى التناسق في إجابات المستجيبين عن كل الأسئلة الموجودة في المقياس، كما يمكن تفسير (كرونباخ ألفا) بأنها معامل الثبات الداخلي بين الإجابات، ويدل ارتفاع قيمته على درجة ارتفاع درجة الثبات ويتراوح مـا بين (1-0) وتكن قيمته مقبولة عند (0.60) وما فوق، وبحسب الجدول رقم (5) يبين ذلك .

الجدول (5) معاملات ثبات الاتساق الداخلي (كرو نباخ ألفا)

البُعد	عدد الفقرات	معامل(الفا)
المشاركة	6	0.94
الإشراف	6	0.89
التعاون	6	0.89
إدخال الاساليب الحديثة	5	0.90
الاتصال	5	0.90
الأداة ككل	28	0.92

وبالنظر إلى قيم معاملات (كرو نباخ الفا) كما في الجدول رقم (5) أعلاه نلاحظ أن القيم جميعها مرتفعة مما يدل على أن أداة الدراسة ذات مصداقية عالية ويمكن إرجاع ذلك إلى أن استبانة الدراسة المتعلقة بالمتغيرات تم تحكيمها أكثر من مرة من قبل محكمين اكاديميين في الجامعات الحكومية والخاصة .

الفصل الرابع

النتائج واختبار الفرضيات

4 -1 مقدمة :

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة التي تهدف في التعرف على الخدمات الإرشادية المقدمة من قبل المرشدين الزراعيين في منطقة الدراسة والمتمثلة بـ (المشاركة والاشراف، والتعاون، وادخال الاساليب الحديثة، الاتصال) وسيتم ذلك من خلال اختبار فرضيات الدراسة، وفيما يلي عرض للنتائج المتعلقة بالدراسة :

4 -2 اختبار فرضيات الدراسة :

لاختبار فرضيات الدراسة فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة واختبار (t) للعينة الواحدة ، حيث أن هذه الاختبارات مناسبة لعينة الدراسة .

الفرضية الرئيسة الاولى : أداء الخدمات الإرشادية ضعيفة .

الفرضية الرئيسة البديلة : أداء الخدمات الإرشادية غير ضعيفة .

إذا كانت القيمة الفاصلة للمتوسطات (3.0) فما فوق يعتبر أداء الخدمات غير ضعيفة، وتعتبر قيمة (t) لمعرفة الفروقات بين المتوسطات الحسابية لإجابات افراد عينة الدراسة والافضل أداء من وجهة نظر المزارعين، وبالتالي سوف يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي يعتبر أداء الخدمات الإرشادية الزراعية المقدمة من المرشدين الزراعيين الحكوميين في إقليم الشمال غير ضعيفة .

وللتحقق من إمكانية استخدام المعادلة لاختبار الفرضيات تم تطبيق الاختبار القبلي للاختبار للتأكد من صلاحية الفرضيات :

- حساب مصفوفة معاملات الارتباط بيرسون (Pearson) لمعرفة العلاقة بين أبعاد الخدمات الارشادية المتمثلة بـ (المشاركة، الإشراف، التعاون، إدخال الأساليب الحديثة، الاتصال)، وذلك بهدف الكشف عن وجود ارتباط بين الابعاد، والجدول رقم (6) يوضح نتائج معاملات الارتباط بين الأبعاد المذكورة .

الجدول رقم (6)

مصفوفة الارتباط للمتغيرات (Correlations)

البعُد	المشاركة	الإشراف	التعاون	إدخال الأساليب الحديثة	الاتصال
المشاركة	1				
الإشراف	**.613	1			
التعاون	**.626	**.849	1		
إدخال الأساليب الحديثة	**.545	**.803	**.838	1	
الاتصال	**.588	**.795	**.811	** .741 **	1

بالاعتماد على نتائج الجدول رقم (6) يتضح أن معظم العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة معنوية وذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) كما توضح النتائج الى وجود علاقة ارتباط موجبة دالة احصائيا بين أبعاد الدراسة . ولكن ليس ارتباطاً تام بين الابعاد وبعضها الاخر .

وللتحقق من صحة الفرضية الرئيسة الاولى تم تطبيق معادلة الاختبار البسيط (T) لدراسة مستوى أداء الخدمات الارشادية والمقدمة من قبل المرشدين الزراعيين ومن خلال اجابات افراد عينة الدراسة.

الفرضية الرئيسة الاولى : **يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء الخدمات الإرشادية الزراعية المقدمة من المرشدين الزراعيين الحكوميين في اقليم الشمال في الاردن ضعيفة .**

تم استخدام اختبار (t) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة القيمة الفاصلة (3.0) ، كما مبين في الجدول رقم (7) أدناه .

الجدول رقم (7)
اختبار (t) البسيط

الرقم	الخدمات الارشادية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	الدلالة
1	**المشاركة**			16.86	دالة احصائيا
2	**الاشراف**			20.85	دالة احصائيا
3	**التعاون**			22.70	دالة احصائيا
4	**ادخال الاساليب الحديثة**			15.93	دالة احصائيا
5	**الاتصال**			24.29	دالة احصائيا
الأداة ككل		3.92	0.624	22.60	دالة احصائيا

ويظهر الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي لمستوى التقييم للخدمات الارشادية كان أكبر من القيمة الفاصلة (3.0)، وقيمة الاختبار لجميع أبعاد الخدمات الارشادية تظهر موجباً ودالة احصائياً، مما يدل على أن الخدمات الارشادية تظهر في أفضل أداء من قبل المرشدين الزراعيين اتجاه المزارعين، وسوف يتم رفض الفرضية الرئيسة الاولى القائلة : **يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء الخدمات الإرشادية الزراعية المقدمة من المرشدين الزراعيين الحكوميين في اقليم الشمال في الاردن ضعيفة .**

ولاختبار الفرضيات الفرعية سيتم تحليل أبعاد الدراسة الخمس المتعلقة بالخدمات الارشادية الزراعية المقدمة من المرشدين الزراعيين وهي كما يلي :

استخراج المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن أبعاد الخدمات الارشادية ككل، والجدول رقم (8) يوضح ذلك .

الجدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية عن أداء الخدمات الارشادية ككل

الرقم	الخدمات الارشادية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم	الرتبة
1	المشاركة	3.85	0.776	مرتفع	4
2	الاشراف	3.95	0.696	مرتفع	3
3	التعاون	3.96	0.649	مرتفع	2
4	ادخال الاساليب الحديثة	3.82	0.788	مرتفع	5
5	الاتصال	4.02	0.644	مرتفع	1

يشير الجدول رقم (8) الى أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن أبعاد الخدمات الارشادية المقدمة من قبل المرشدين الزراعيين تراوحت بين (3.82 - 4.02)، حيث جاء في المرتبة الأولى خدمة " الاتصال " بمتوسط حسابي (4.02) ودرجة تقييم مرتفع، وفي المرتبة الثانية جاء خدمة " التعاون " بمتوسط حسابي (3.96) بدرجة تقييم مرتفع، واحتل بالمرتبة الثالثة خدمة " الاشراف " بمتوسط حسابي (3.95) بدرجة تقييم مرتفع، وجاءت بالمرتبة الرابعة خدمة " المشاركة " وبمتوسط حسابي بلغ (3.85) بدرجة تقييم مرتفع، حيث جاء بالمرتبة الاخيرة والخامسة خدمة " ادخال الاساليب الحديثة " وبلغ متوسط الحسابي (3.82) بدرجة تقييم مرتفع، وبلغ المتوسط الحسابي للخدمات الارشادية ككل (3.92) بدرجة

تقييم مرتفع، كما نلاحظ أن القيمة الفاصلة لجميع أبعاد الخدمات الارشادية كانت أكبر من (3.0)، ويدل ذلك على أن أداء الخدمات لجميع الابعاد غير ضعيفة، ويمكن تفسير تلك النتائج بأن الهدف الاساسي للمرشدين الزراعيين هو تقديم الخدمات الارشادية للمزارعين في مناطق عملهم وبدرجة مرتفعة وغير ضعيفة، وحسب الخدمات الارشادية الموضحة في الدراسة، حيث تبرز أهمية الاتصال بين المرشدين والمزارعين بصورة واضحة ودرجة مرتفع، مما يعني أنها تساعد المزارعين على ممارسة عملهم الزراعي بصورة صحيحة مستفيدين من الخدمات الارشادية التي يوفرها المرشدين الزراعيين لهم عن طريق التواصل والاتصال المستمر، ومن الممكن أن تساعد تلك الخدمات الارشادية الزراعية على تغيير وتحقيق التنمية الزراعية المطلوبة للمزارعين مع مرور الوقت .

كما قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات كل بُعد من أبعاد الخدمات الارشادية، وكما مبين في الجداول ادناه .

أولاً : خدمات المشاركة

الجدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات المشاركة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم	الرتبة
1	اشارك المرشدين بتنفيذ الخطط الإرشادية في منطقتي	4.10	1.73	مرتفع	1
2	اشارك المرشدين في تقييم البرامج والخطط الإرشادية في منطقتي	3.73	0.81	مرتفع	6
3	يقترح على المرشدين الحلول المناسبة للمشكلات الزراعية بالمنطقة	3.82	0.86	مرتفع	3
4	اشارك بحضور وتقييم الدورات التدريبية وورش العمل والندوات وايام الحقل وزيارة المزارع النموذجية	3.86	0.80	مرتفع	2
5	يشارك المرشدين في تبادل المعارف والخبرات مع المرشدين والمزارعين	3.80	0.76	مرتفع	5
6	اشارك بنقل التوصيات الفنية الإرشادية للمزارعين الاخرين.	3.81	0.81	مرتفع	4

يظهر في الجدول رقم (9) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات "المشاركة " تراوحت بين (3.73- 4.10)، حيث كان أعلاها الفقرة (1) **" اشارك المرشدين بتنفيذ الخطط الإرشادية في منطقتي "** بمتوسط حسابي (4.10) ، ويعزو الباحث السبب إلى أن

المرشدين الزراعيين في مناطق عملهم الارشادي يتشاركون في تنفيذ الخطط الارشادية التي يتم وضعها من قبلهم مع المزارعين مما يعزز نوع الخدمة ويولد قناعة لدى مجتمع المزارعين بما يخطط له مسبقاً من اجل التنمية الزراعية، وجاءت أدناها الفقرة (2) **" اشارك المرشدين في تقييم البرامج والخطط الإرشادية في منطقتي "** بمتوسط حسابي (3.73) ، وتشير تلك النتيجة ومن خلال اجابات افراد عينة الدراسة الى أن المرشدين الزراعين يشاركون المزارعين في وضع الخطط الارشادية وتقييم البرامج بدرجة تقييم مرتفع بالمستوى المطلوب الذين يراه مجتمع المزارعين وفي كافة الاوقات التي يتم فيه المشاركة بين المرشدين والمزارعين، وبلغ المتوسط الحسابي لبُعد المشاركة ككل (3.85)، وهذا يدل على ان مستوى أداء الخدمات الارشادية الزراعية من قبل المرشدين الزراعيين من ناحية المشاركة في اقليم الشمال مرتفع وغير ضعيفة في كافة الاوقات لكنها بحاجة الى تعزيزها من قبل المرشدين من خلال زيادة مشاركة المزارعين في برامجها .

ثانياً : خدمات الاشراف

الجدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات الاشراف

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم	الرتبة
7	يقدم المرشد الزراعي الخدمات الفنية اللازمة للمزارعين	4.15	0.74	مرتفع	7
8	يقوم المرشد الزراعي بتوزيع المطبوعات والنشرات الإرشادية التي تهم المزارعين	3.95	0.80	مرتفع	9
9	يتولى المرشد الزراعي الاشراف الفني على اعمال انشاء البساتين الحديثة من تمديد اجهزة الري والتسميد وغيرها	3.87	0.96	مرتفع	11
10	يعقد المرشد الزراعي الندوات وورش العمل وايام الحقل والدورات التدريبية للمزارعين والاشراف عليها	4.03	0.82	مرتفع	8
11	ينظم المرشد الزراعي اللقاءات الدورية والاجتماعات الإرشادية التي تعقد للمزارعين	3.93	0.86	مرتفع	10
12	يتابع المرشد الزراعي وبشكل دوري المشاريع المتخصصة مثلا الصناعات الغذائية وغيرها	3.75	0.94	مرتفع	12

يشير الجدول رقم (10) إلى أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات " الاشراف " تراوحت بين (3.75-4.15)، حيث كان أعلاها الفقرة (7) **" يقدم المرشد الزراعي الخدمات الفنية اللازمة للمزارعين "** بمتوسط حسابي (4.15)، ويعزو الباحث السبب الى ان المزارعين في مناطق عملهم مستفيدين من الخدمات الفنية الخاصة بالزراعة والري التي يقدمها المرشدون الزراعيون لهم بشكل متواصل وبدرجة تقييم مرتفع، حيث كانت الفقرة (12) أدناها **" يتابع المرشد الزراعي وبشكل دوري المشاريع المتخصصة كالمشاتل وغيرها "** بمتوسط حسابي (3.75) ودرجة تقييم مرتفع، مما يشير الى ان المزارعين في مزارعهم يرون هناك اهتمام ومتابعة بشكل كبير من قبل المرشدين الزراعيين للمشاريع المتخصصة وبشكل دوري حيث جاءت درجته غير ضعيفة، لذا بلغ المتوسط الحسابي لبُعد الاشراف ككل (3.95)، وبدرجة تقييم مرتفع، وتدل هذه الدرجة من التقييم على أن الاشراف غير ضعيف، وله اهتمام مرتفع من قبل المرشدين الزراعيين من اجل توسيع وتكثيف درجة الاشراف الارشادي من اجل الحصول على اداء افضل .

ثالثاً : خدمات التعاون

الجدول رقم (11)

المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات التعاون

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم	الرتبة
13	يعمل المرشد الزراعي على تعريف المزارعين بالجهات ذات العلاقة بالشأن الزراعي لمساعدة المزارع	1.61	2.16	منخفض	18
14	يقوم المرشد في تشخيص الامراض والآفات التي تصيب مزرعتي ومكافحتها	4.05	0.72	مرتفع	13
15	يتعاون المرشد الزراعي لإيجاد الحلول لمشاكل المزارعين المستعصية	4.01	0.79	مرتفع	14
16	يساعد المرشد الزراعي المزارعين على تشكيل الاتحادات والجمعيات التعاونية	3.82	0.87	مرتفع	17
17	يقوم المرشد الزراعي بتقديم الخدمات الإرشادية المناسبة للمزارعين بالوقت المحدد	3.96	0.83	مرتفع	15
18	يعمل المرشد الزراعي على تعريف المزارعين بالأنظمة والقوانين والتشريعات المعمول بها في المجال الزراعي	3.87	0.84	مرتفع	16

يظهر في الجدول رقم (11) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات " التعاون " تراوحت بين (1.61-4.05)، حيث كانت أعلاها الفقرة (14) **" يقوم المرشد في تشخيص الامراض والآفات التي تصيب مزرعتي ومكافحتها "** بمتوسط حسابي (4.05)، وتشير تلك النتيجة إلى أن المرشدين لديها تعاون عالي اتجاه المزارعين من ناحية تشخيص ومعالجة الآفات والامراض التي تصيب المزارع حيث كانت درجة تقييمها مرتفعة، وجاءت أدناها الفقرة (13) **" يعمل المرشد الزراعي على تعريف المزارعين بالجهات ذات العلاقة بالشأن الزراعي لمساعدة المزارع "** وبمتوسط حسابي (1.61-) بدرجة تقييم منخفض سالبة وضعيفة، ويعزو الباحث السبب ومن خلال أراء المبحوثين إلى أن المرشدين الزراعين غير متعاونين في مسالة ايضاح وتعريف المزارعين بالجهاز الارشادي وهيكليته ومن هي الجهة المسؤولة عن تلك الشريحة من أجل مساعدتهم لذا تظهر وحسب اجابات افراد العينة بدرجة منخفضة وضعيفة، وبلغ المتوسط الحسابي لبُعد التعاون ككل (3.96) بدرجة تقييم مرتفع، وتشير تلك النتيجة إلى أن تعاون المرشدين الزراعيين مع المزارعين غير ضعيف مما يستدعي من المرشدين الزراعيين بذل الجهود الكافية من اجل ايصال ما لديهم من معلومات تخص المزارعين والجهاز الارشادي التي من شأنها تحسن مستوى التعاون لدى المزارعين .

رابعاً : خدمات ادخال الاساليب الحديثة

الجدول رقم (12)

المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات ادخال الاساليب الحديثة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم	الرتبة
19	يسعى المرشد الزراعي الى البحث المستمر عن الاساليب الزراعية الحديثة وتوصيلها الى المزارعين.	3.98	0.87	مرتفع	19
20	يعمل المرشد الزراعي على تشجيع وإقناع المزارعين بأهمية ادخال الاساليب الحديثة المناسبة في اعمالهم اليومية.	3.88	0.84	مرتفع	21
21	يقوم المرشد بتدريب المزارعين على المهارات والاساليب الحديثة.	3.93	0.89	مرتفع	20
22	يتابع اداء المزارعين للأساليب الحديثة ويعمل على تقييمها	3.76	0.92	مرتفع	22
23	يعمل المرشد الزراعي على توفير المعدات الضرورية لتطبيق الاساليب الحديثة.	3.53	1.11	متوسط	23

يشير الجدول رقم (12) الى أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات " ادخال الاساليب الحديثة " تراوحت بين (3.53 -3.98)، حيث كان أعلاها الفقرة (19) **" يسعى المرشد الزراعي الى البحث المستمر عن الاساليب الزراعية الحديثة وتوصيلها الى المزارعين "** بمتوسط حسابي (3.98)، ويفسر الباحث تلك النتيجة إلى أن المرشدين الزراعيين يسعون في البحث عن التقنيات والاساليب الجديدة التي يمكن أن تفيد المزارعين وجعلها تحت استخدامها من خلال ايصالها لهم وبدرجة تقييم مرتفعة، حيث كانت أدناها الفقرة (23) **" يعمل المرشد الزراعي على توفير المعدات الضرورية لتطبيق الاساليب الحديثة "** بمتوسط حسابي (3.53) بدرجة تقييم متوسط ، يمكن أن تشير تلك النتيجة الى وجود تناقض من ناحية ايصال وتوفير الاساليب الحديثة للمزارعين حيث تظهر في الفقرة رقم (19) عكس ما في الفقرة (23) يقوم المرشد بالبحث عن الاساليب الحديثة ولكن لم يوفرها للمزارعين بالمستوى المطلوب، وبلغ المتوسط الحسابي لبُعد ادخال الاساليب الحديثة ككل (3.82) بدرجة تقييم مرتفع، وهذا يدل على ان مستوى ادخال الاساليب الحديثة وتوفيره للمزارعين غير ضعيف حسب اجابات أفراد عينة الدراسة من المزارعين في مجال الزراعة في اقليم الشمال.

خامساً : خدمات الاتصال

الجدول رقم (13)

المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات بُعد الاتصال

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم	الرتبة
24	يقوم المرشد الزراعي بزيارة المزارع في بيته او بستانه عند الضرورة.	4.29	0.78	مرتفع	24
25	يدعو المرشد الزراعي المزارعين لحضور الاجتماعات والندوات والمحاضرات الإرشادية.	4.11	0.74	مرتفع	25
26	يقوم المرشد بتنظيم دعوات للمزارعين لحضور ايام الحقل وورش العمل والمشاهدات الحقلية وانشطة البرامج الإرشادية .	4.08	0.73	مرتفع	26
27	يدعو المرشد الزراعي المزارعين لزيارة المزارع النموذجية.	3.78	1.00	مرتفع	28
28	يسعى المرشد الزراعي الى ايصال الرسائل الإرشادية للمزارع عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي.	3.84	0.98	مرتفع	27

يظهر في الجدول رقم (13) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات " الاتصال " تراوحت بين (3.78-4.29)، حيث كان أعلاها لفقرة (24) **" يقوم المرشد الزراعي بزيارة المزارع في بيته او بستانه عند الضرورة "** بمتوسط حسابي (4.29)، ويعزو الباحث تلك النتيجة الى ان المرشدين الزراعيين على درجة من الاتصال المباشر مع المزارعين بحيث يقوم بزيارته الميدانية الى بيته او بستانه عند الضرورة مما يعني أن وسائل الاتصال متوفرة وبدرجة مرتفع، حيث كانت أدناها الفقرة (27) **" يدعو المرشد الزراعي المزارعين لزيارة المزارع النموذجية "** بمتوسط حسابي (3.78)، ويشير الباحث بتلك النتيجة إلى أن المزارعين يقوموا بزيارة المزارع النموذجية والخاصة بالجهاز الارشادي والمصمم حسب نماذج المزارع الحديثة، ولكن بسبب قلة دعوتهم من قبل المرشدين لذلك وليس عدم دعوتهم ولكن بدرجة غير ضعيفة، وبلغ المتوسط الحسابي لبُعد الاتصال ككل (4.02) بدرجة تقييم مرتفعة، وهذا يدل على أن مستوى الاتصال المتبع من قبل المرشدين الزراعيين مع المزارعين ومن وجهة نظرهم كانت غير ضعيفة واحتلت المرتبة الاولى في تقييم أداء الخدمات الارشادية الزراعية في اقليم الشمال في الاردن .

4 -3 نتائج الفرضيات الفرعية

أما فيما يتعلق بالفرضيات الفرعية فقد أظهرت النتائج ما يلي :

1- **الفرضية الفرعية الأولى** : أظهرت النتائج المتعلقة بهذه الفرضية **يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات المشاركة المقدمة من المرشدين الزراعيين غير ضعيفة**، ومن خلال المتوسطات الحسابية لإجابات افراد العينة نلاحظ أنها أكبر من القيمة الفاصلة (3.0)، وبلغت قيمة (t) (16.86) وهي قيم موجبة ودالة إحصائياً، وبموجب تلك النتائج ترفض الفرضية الفرعية الاولى والتي تنص على أنه **" يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات المشاركة المقدمة من المرشدين الزراعيين ضعيفة "**

2- **الفرضية الفرعية الثانية** : أظهرت النتائج المتعلقة بهذه الفرضية **يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات الاشراف المقدمة من المرشدين الزراعيين غير ضعيفة**، ومن خلال المتوسطات الحسابية لإجابات افراد العينة نلاحظ أنها أكبر من القيمة الفاصلة (3.0) وبلغت قيمة (t) (20.85) وهي قيم موجبة ودالة إحصائياً، ومما سبق ترفض الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه **" يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات الاشراف المقدمة من المرشدين الزراعيين ضعيفة "**

3- **الفرضية الفرعية الثالثة** : أظهرت النتائج المتعلقة بهذه الفرضية **يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات التعاون المقدمة من المرشدين الزراعيين غير ضعيفة**، ومن خلال المتوسطات الحسابية لإجابات افراد العينة نلاحظ أنها أكبر من القيمة الفاصلة (3.0) وبلغت قيمة (t) (22.70) وهي قيم موجبة ودالة إحصائياً، وبموجب ذلك سوف ترفض الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على أنه " **يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات التعاون المقدمة من المرشدين الزراعيين ضعيفة** "

4- **الفرضية الفرعية الرابعة** : أظهرت النتائج المتعلقة بهذه الفرضية **يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات ادخال الاساليب الحديثة المقدمة من المرشدين الزراعيين غير ضعيفة**، ومن خلال المتوسطات الحسابية لإجابات افراد العينة نلاحظ أنها أكبر من القيمة الفاصلة (3.0) وبلغت قيمة (t) (15.93) وهي قيم موجبة ودالة إحصائياً، ومما سبق ترفض الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على أنه " **يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات ادخال الاساليب الحديثة المقدمة من المرشدين الزراعيين ضعيفة** "

5- **الفرضية الفرعية الخامسة** : أظهرت النتائج المتعلقة بهذه الفرضية **يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات الاتصال المقدمة من المرشدين الزراعيين غير ضعيفة**، ومن خلال المتوسطات الحسابية لإجابات افراد العينة نلاحظ أنها أكبر من القيمة الفاصلة (3.0) ، وبلغت قيمة (t) (24.29) وهي قيم موجبة ودالة إحصائياً، وبموجب ذلك سوف ترفض الفرضية الفرعية الخامسة والتي تنص على أنه " **يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات الاشراف المقدمة من المرشدين الزراعيين ضعيفة"**

4 -4 اختبار الفرضية الرئيسة الثانية :

الفرضية الرئيسة الثانية Ho_2 : لا يوجد فروق ذات دلاله إحصائية بين متوسطات اجابات افراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) نحو اداء الخدمات الإرشادية الزراعية المقدمة من المرشدين الزراعيين تعزى الى المتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة العلمية، التفرغ للزراعة، نوع الحيازة، مساحة الحيازة الكلية، نوع الزراعة) .

ولمعرفة الدلالة الاحصائية لهذه الفروق تم تطبيق تحليل التباين (ANOVA) على أداء الخدمات الارشادية الزراعية المقدمة من المرشدين الزراعيين وكانت كما هي مبينة في الجدول رقم (14) .

الجدول رقم (14)

تطبيق تحليل التباين الاحادي (ANOVA) على الخدمات الارشادية الزراعية المقدمة من قبل المرشدين الزراعيين تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	(F) المحسوبة	Sig	نتيجة الاجابات
النوع الاجتماعي	25.8	152	0.170	1.01	0.476	لا توجد فروقات
الفئة العمرية	139.5	152	0.918	1.32	0.084	لا توجد فروقات
المستوى التعليمي	213.6	152	1.406	1.16	0.229	لا توجد فروقات
عدد سنوات الخبرة	133.4	152	0.878	1.06	0.385	لا توجد فروقات
التفرغ للزراعة	132.0	152	0.869	1.27	0.115	لا توجد فروقات
نوع الحيازة	139.9	152	0.920	0.87	0.758	لا توجد فروقات
مساحة الحيازة	223.7	152	1.472	1.34	0.073	لا توجد فروقات
نوع الزراعة	364.5	152	2.398	0.99	0.523	لا توجد فروقات

يشير الجدول (18) ومن خلال قيمة الدلالة الاحصائية (sig) والتي تظهر في جميع الخدمات الارشادية أكبر من مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات افراد عينة الدراسة حول الخدمات الارشادية المقدمة من المرشدين الزراعيين التي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة العلمية، التفرغ للزراعة، نوع الحيازة، مساحة الحيازة الكلية، نوع الزراعة) وفي ضوء هذه النتائج يتم قبول الرئيسة الثانية بصيغتها الحالية .

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

1-5 مقدمة :

يتضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة التي تهدف إلى التعرف على " **تقييم أداء المرشدين الزراعيين من وجهة نظر المزارعين في إقليم الشمال في الأردن** " من خلال اجراء دراسة استطلاعية، واستدلالاً بمفاهيم الإرشاد الزراعي وتقييم الأداء، ويتم مناقشة جميع فرضيات الدراسة واثبات بان أداء الخدمات الارشادية من قبل المرشدين غير ضعيفة، وكما يتضمن هذا الفصل تقديم بعض التوصيات في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة، وما تم استعراضه من أراء يمكن استخلاص النتائج التالية :

2-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالخدمات الارشادية :

هناك توافق بين اجابات المستجيبين حول أداء الخدمات الارشادية المقدمة من المرشدين الزراعين في اقليم الشمال، حيث اشارت نتائج الدراسة الى ان أداء الخدمات الارشادية ككل غير ضعيفة، ونلاحظ في نتائج الدراسة أن بعُد الاتصال حصل على المرتبة الاولى وبدرجة تقييم مرتفعة، وحصل على المرتبة الثانية بعُد التعاون وبدرجة تقييم مرتفع، وحصل بعُد الاشراف على المرتبة الثالثة وبدرجة تقييم مرتفع، وحصل بعُد المشاركة على المرتبة الرابعة بدرجة تقييم مرتفع، كما وحصل بعُد ادخال الاساليب الحديثة على المرتبة الخامسة والاخيرة من مجال الخدمات الارشادية المقدمة من قبل المرشدين الزراعيين، علماً ان درجة التقييم مرتفع التي قيمتها اكبر من القيمة الفاصلة (3.0) تعتبر غير ضعيفة بالنسبة في أداء الخدمات المقدمة للمزارعين، ويمكن تفسير ذلك أن هذه النتائج تشير إلى أن الهدف الاساسي للمرشدين الزراعيين في اقليم الشمال هو تقديم الخدمات الارشادية لمجتمع عينة الدراسة من المزارعين سواء في بيته او بستانه او مزرعته حسب نوع الخدمة المقدمة لهم، وما يتطلب منهم من خدمات عند الضرورة وبدرجات متفاوتة بين مرتفع ومتوسط وغير ضعيفة، كما ويمكن تفسير تلك النتيجة بأن المزارعين وحسب اجاباتهم يتبين انهم مقتنعين بما يقدمونه لهم المرشدين الزراعين من أداء للخدمات الارشادية وحسب الخطط والتعليمات الموضوعة من قبلهم اتجاه المزارعين والتي من شانها ان تساعد الجهاز الارشادي على حل مشكلة تدني بعض الخدمات مع مرور الوقت .

3-5 مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة :

فيما يتعلق بنتائج الفرضيات فقد اظهرت النتائج ما يلي :

1- **مناقشة نتائج الفرضية الرئيسة الاولى** : أظهرت النتائج الى أن **يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء الخدمات الإرشادية الزراعية المقدمة من المرشدين الزراعيين غير ضعيفة**، إذ بلغت قيمة الاختبار (t) (22.60) وهي قيمة موجبة ودالة احصائياً، ويدل ذلك على ان الخدمات الارشادية الزراعية المقدمة بأفضل أداء من الخدمات اتجاه المزارعين في اقليم الشمال، ومن خلال المتوسط الحسابي للخدمات الارشادية التي كانت قيمتها (3.92)، وهي درجة تقييم مرتفع غير ضعيفة، ويمكن تفسير هذا أن المزارعين يحصلون على الخدمات الارشادية من المرشدين الزراعيين بنسب متفاوتة حسب نوع الخدمة المقدمة مثلا خدمة الاتصال حصل على المرتبة الاولى وبدرجة تقييم مرتفع، ويعتبرون ذلك أمراً مهم، ولكن يجب عدم إهمال باقي الخدمات والاهتمام بها من قبل المرشدين الزراعيين، واتفقت هذه النتائج مع دراسة الساعدي والبدري (2010) حيث اشارت الى ان اعلى قيمة حصل عليها المرشدين الزراعيين في المهارة الاتصالية . واختلفت مع دراسة بكر (2012) حيث كافة الخدمات متدنية ودراسة (yadav et. al; 2013) حيث كانت خدمة التدريب مرتفع .

2- **نتائج الفرضية الفرعية الاولى** : اظهرت النتائج الدراسة أن **يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات المشاركة المقدمة من المرشدين الزراعيين غير ضعيفة**، ومما سبق ترفض الفرضية الفرعية الأولى على أن الخدمات الارشادية ضعيفة، ويمكن تفسير هذه النتيجة الى أن المرشدين الزراعيين يسعون الى مشاركة المزارعين في تنفيذ الخطط الارشادية وحضور الندوات الزراعية وجعل المشاركة صفة مؤثرة لدى المزارعين من أجل تشجيعهم على الاهتمام بها لكن هذا الاهتمام لم يؤثر بالقدر المطلوب على المرشدين الزراعيين . وكانت المشاركة لدى المرشدين الزراعين من وجهة نظر المزارعين مرتفع .

3- **نتائج الفرضية الفرعية الثانية** :اظهرت النتائج أن **يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات الاشراف المقدمة من المرشدين الزراعيين غير ضعيفة،** ومما سبق ترفض الفرضية الفرعية الثانية القائلة أن أداء خدمات الاشراف ضعيفة، ويمكن تفسير ذلك الى أن المرشدين الزراعيين يتولون خدمة الاشراف الفني من اعمال انشاء البساتين الحديثة وتمديد اجهزة الري والتسميد وغيرها التي تهدف الى توعية المزارعين ومعالجة المشاكل ان وجدت

في موقع العمل، وكذلك يمكن ان تفسر تلك النتيجة أن المرشد الزراعي يعقد ورش العمل وايام الحقل والدورات التدريبية للمزارعين والاشراف عليها مما يساعد المزارعين على فهم الامور المتعلقة بالزراعة ومعالجتها بأنفسهم، وكان الاشراف من وجهة نظر المزارعين مرتفع .

4- **نتائج الفرضية الفرعية الثالثة** : اظهرت النتائج ان **يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات التعاون المقدمة من المرشدين الزراعيين غير ضعيفة،** ومما سبق ترفض الفرضية الفرعية الثالثة التي تقول أن أداء خدمات التعاون ضعيفة، ويعزو الباحث السبب الى ان الاهتمام بالتعاون من قبل المرشدين الزراعيين في اقليم الشمال يصل الى الحد المطلوب وحسب اجابات افراد العينة وبدرجة مرتفع في الأداء اتجاه المزارعين حيث ان المرشد يقوم على تعريف المزارعين بالجهات ذات العلاقة بالشأن الزراعي لمساعدتهم، ويمكن ان تفسر تلك النتيجة ان المرشد يظهر تعاونه مع المزارعين في عملية تشخيص الامراض والآفات التي تصيب مزرعتهم ومكافحتها بدرجة مرتفعة مما يجعل خدمة التعاون ليس متدنية حسب اجابات افراد العينة من المزارعين .

5- **نتائج الفرضية الفرعية الرابعة** : اظهرت النتائج في هذا الدراسة أن **يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات ادخال الاساليب الحديثة المقدمة من المرشدين الزراعيين غير ضعيفة،** ومما سبق ترفض الفرضية الفرعية الرابعة القائلة أن مستوى خدمات ادخال الاساليب ضعيفة، ويعزو الباحث السبب في تلك النتيجة الى أن المرشد الزراعي يعزز قدرة المزارعين من خلال استخدام الاساليب الحديثة، حيث كانت متوسطة التقييم وغير متدنية، ويعود السبب الى عدم توفر الادوات الضرورية في ادخال الاساليب الحديثة في مناطق الحيازة البعيدة، لذا فان المرشدين الزراعيين يسعون من خلال طرق الاستخدام والمشاركة وتبادل الافكار مع المزارعين في الاساليب الحديثة والاستفادة منها، من أجل رفع كفاءة الانتاجية وزيادة في الخبرات الزراعية وتحسين الزراعة .

6- **نتائج الفرضية الفرعية الخامسة** : اظهرت النتائج الى أن **يعُد مستوى اتجاهات المزارعين نحو أداء خدمات الاتصال المقدمة من المرشدين الزراعيين غير ضعيفة،** ومما سبق ترفض الفرضية الفرعية الخامسة والتي تنص على أنه أداء خدمات الاتصال ضعيفة، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى كثرة اهتمام المرشدين الزراعيين في اقليم الشمال حول تقديم خدمة الاتصال للمزارعين بشكل مباشر من خلال اللقاءات والمقابلات الشخصية والزيارات البيتة، وبالتالي فأن الاتصال يوفر للمزارعين الخبرة العلمية التي يكتسبونها من المرشدين مع

مرور الوقت ورفع مستوى الارشاد الزراعي لديهم، وهي تختلف مع دراسة النتشة والريماوي (2016) ودراسة بكر (2012)، واللتان تتفقان بان خدمات الاتصال المقدمة من المرشدين الزراعيين ضعيفة .

7- **مناقشة نتائج الفرضية الرئيسة الثانية** : أظهرت النتائج في الفرضية الرئيسة الثانية في هذه الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلاله إحصائية بين متوسطات اجابات افراد عينة الدراسة نحو اداء الخدمات الإرشادية الزراعية المقدمة من المرشدين الزراعيين تعزى الى المتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة العلمية، التفرغ للزراعة، نوع الحيازة، مساحة الحيازة الكلية، نوع الزراعة) . ومما سبق تقبل الفرضية الرئيسة الثانية بصيغتها، حيث لا توجد فروق في اتجاهات عينة الدراسة والتي تعزى للمتغيرات الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الزايدي والحاج، 2004)

4-5 التوصيات :

من خلال ما تقدم من النتائج التي تم التوصل إليها من دراستنا، ومن واقع التحليل الاحصائي للبيانات يقدم الباحث مجموعة من المقترحات نحو أداء الخدمات الارشادية الزراعية المقدمة من المرشدين الزراعين الحكوميين في اقليم الشمال ,ويهدف الباحث من وراء هذه التوصيات الى الاسهام في تحسين اداء الخدمات الارشادية الزراعية ,ومن هذه التوصيات ما يلي :

1- العمل على عقد دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين من قبل الجهاز الارشادي الحكومي على كيفية مشاركة وضع الخطط الارشادية مع المزارعين .

2- زيادة متابعة استخدام الأساليب الحديثة من التقنيات الزراعية من قبل المرشدين الزراعيين ونقلها للمزارعين من أجل تحسين مستوى الانتاج الزراعي وتسهيل مهمة استخدام تلك التقنيات

3- الاستفادة من خدمة الاتصال المقدمة من قبل المرشدين للمزارعين كونها جاءت مرتفعة وغير متدنية والحفاظ عليها لما لها من اهمية في معرفة ما يحتاجه المزارعين من احتياجات تخص الارشاد الزراعية وتطويرها من خلالها خدمة الاتصال .

4- الاهتمام من قبل المرشدين الزراعيين على دعم الاشراف وتعميم نشرات عن تعليمات الارشاد الزراعي حول مفهومها وماهيتها في ما تحققه من نتائج ايجابية نحو المزارعين .

5- قيام المرشدين الزراعيين في اقليم الشمال بتطوير خدمة التعاون والعمل على تعريف المزارعين بالجهات ذات العلاقة بالشأن الزراعي من اجل مساعدتهم في معالجة وحل المشكلات التي يواجهونها .

قائمة المراجع :

اولاً : المراجع باللغة العربية :

أبو الخير، كمال حمدي (1994)، **الإدارة بين النظرية والتطبيق**، القاهرة : مكتبة عين شمس .

أبو النصر، مدحت (2008)، **الأداء الإداري المتميز**، القاهرة : المجموعة العربية للنشر والتدريب .

أبو النصر، مدحت (2009)، **مهارات الاتصال الفعال مع الآخرين**، القاهرة : المجموعة العربية للنشر والتدريب .

أبو حطب، رضا عبد الخالق (1985)، دور المرشد الزراعي في المجتمع الريفي أساسيات في التعليم الإرشادي، ط1، **معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية**، مركز البحوث الزراعية، الجيزة، مصر .

أبو حطب، رضا عبدالخالق (1996)، نحو هيكلة محلية للتنظيم الإرشادي الزراعي بشمال سيناء، كتاب مؤتمر استراتيجية العمل الإرشادي التعاوني الزراعي في ظل سياسة التحرر الاقتصادي، **الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي**، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، مصر .

أبو حليمة، إبراهيم سيد أحمد (1995)، بعض المتغيرات المؤثرة على كفاية القدرة الأدائية للمهام الرئيسية في وظيفة المرشد الزراعي لدى المرشدين الزراعيين بمحافظة أسيوط، جمهورية مصر العربية، مجلة الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي، **الجمعية العلمية للإرشاد الزراعي**، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، الجيزة، المجلد الأول،

أبو عباه، صالح بن عبدا لله و نيازي، عبد المجيد بن طاش (2000)، **أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات**، ط1، السعودية : مكتبة العبيكان، الرياض .

بخوش، احمد (2008)، **الاتصال والعولمة، دراسة سوسيو ثقافية**، القاهرة : دار الفجر للنشر والتوزيع .

بكر، اسماء بكر محمد (2012)، **قياس أداء العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة أسيوط**، اطروحة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة أسيوط، مصر .

ثابت، زهير (2001)، **كيف تقيم أداء الشركات والعاملين**، القاهرة : دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع .

جاد الرب، سيد محمد (2008)، **إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية**، رسالة ماجستير، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، مصر .

الحامولي، عادل ابراهيم محمد علي (2005)، دراسة العلاقات التنسيقية للمنظمة الارشادية الزراعية بمحافظة كفر الشيخ، **مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية،** مجلد(4)، العدد(4).

حمود، خضير كاظم (2002)، **السلوك التنظيمي،** عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع .

حمود، خضير كاظم والخرشه، ياسين كاسب (2010)، **إدارة الموارد البشرية،** عمان : دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة .

خاشقجي، هاني يوسف (2002)، **التنظيم الإداري في المملكة العربية السعودية،** المفاهيم/الأسس/ التطبيقات، السعودية : دار الخزرجي للنشر والتوزيع .

دهمان، عبد المنعم (2010)، **إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي،** حلب، سوريا : شعاع للنشر والعلوم .

الرافعي، أحمد كمال (1992)، الإرشاد الزراعي علم وتطبيق، **معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية،** مركز البحوث الزراعية، الجيزة، مصر .

رشاد، سعيد عباس محمد (2005)، **البيئة الداخلية للتنظيم الإرشادي الزراعي في بعض محافظات جمهورية مصر العربية وعلاقتها بمستوى إنتاجية المشرفين الارشاديين الزراعيين،** بحث منشور، كلية الزراعة بمشتهر، جامعة الزقازيق، بنها ، مصر .

الزايدي، عبدالله بن عوض والحاج، احمد الحاج (2004)، **دراسة تحليلية لمدى مواءمة الهيكل التنظيمي لجهاز الإرشاد الزراعي للأنشطة التي يقوم بها بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية،** بحث منشور، مركز بحوث كلية علوم الأغذية والزراعة، جامعة الملك سعود، السعودية .

زهران، يحيي علي الشناوي (2000)، مخاطر غياب الاطار المؤسسي للدعم الفني والائتماني والتكنولوجي بالأراضي الجديدة في مصر (دراسة حالة لمنطقة قلابشو وزيان بمحافظة الدقهلية)، **المؤتمر العلمي حول التوجهات المستقبلية للتنمية الزراعية والمجتمعية وبرامج اعداد الشباب في المشروع القومي لتنمية سيناء،** كلية العلوم الزراعية البيئية، العريش، مصر .

الزهراني، خضران حمدان (1991)، دراسة عن استخدام الطرق والمعينات الإرشادية ومدى أهميتها في نقل المعارف والمهارات الزراعية وذلك من وجهة نظر المرشدين الزراعيين بالمنطقة الوسطى، **المجلة العلمية لكلية الزراعة،** جامعة القاهرة، المجلد 42 ، الملحق الثاني،

ساعاتي، أمين (1997) **أصول علم الإدارة العامة،** القاهرة : دار الفكر العربي .

الســاعدي، حيدر عباس والبدري، اشواق عبدالرزاق (2010)، المهارات الاتصالية للمرشدين الزراعيين في مجال زراعة محاصيل الخضر في بعض محافظات المنطقة الوسطى وعلاقتها ببعض العوامل، **مجلة الباحث الاعلامي**، العراق، المجلد(1)، العدد(9-10).

المشهداني، علي لطيف (2016)، مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين وعلاقته ببعض المتغيرات في جمهورية العراق، اطروحة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، مصر .

سالم، حسين سالم ومرزبان، عبد الحليم (1991)، الرضا الوظيفي وأثره على أداء المرشدين الزراعيين في محافظة الدقهلية، **مجلة الأزهر للبحوث الزراعية**، العدد (13) .

السالم، مؤيد سعيد (2009)، **إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي تكاملي**، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة : مكتبة الجامعة .

السامرائي، عبد الله احمد، الجادري، عدنان حسين (1990)، **علم الإرشاد الزراعي**، بحث منشور، كلية الزراعة، جامعة بغداد، العراق .

سداد، ساهر حسن (2007)، منهجية نقل تقنيات الى التطبيق والتبني، **مجلة الزراعة والتنمية في الوطن العربي**، العدد(4) .

السلسيلي، محمد ابوالفتوح وسعيد عباس، رشاد وعبدالجواد، سامي احمد وعلي، صلاح عباس (2001)، **دور المرشدين الزراعيين في توعية الأسر الريفية بالتشريعات الخاصة بحماية البيئة الريفية من التلوث بمحافظة القليوبية**، بحث منشور، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، الجيزة .

السلمى، علي (1995)، **إدارة الأفراد والكفاية الإنتاجية**، القاهرة : دار غريب للطباعة .

سويلم، محمد نسيم على (1998)، **الإرشاد الزراعي**، جامعة الازهر، مصر: مصر للخدمات العلمية .

الشاذلي، محمد فتحي (1999)، دور الإرشاد الزراعي الداعم لمشروعات الشباب الريفي المولدة للدخل، **مؤتمر دور الإرشاد الزراعي في تنمية المشروعات الزراعية الصغيرة للشباب الريفي**، المركز المصري الدولي للزراعة، القاهرة، مصر .

الشافعي، عماد مختار (2000)، **الإرشاد الزراعي والقضايا المعاصرة في التنمية الريفية، الدورة التدريبية عن المناهج لجديدة في التنمية الريفية**، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، معهد الدراسات الزراعية المتقدمة لحوض البحر الأبيض، القاهرة، مصر .

شبانة، رشا محمد (2004)، **دراسة تقييمية لنظام مشكلات المزارعين على شبكة اتصال البحوث بالإرشاد الزراعي**، رسالة ماجستير منشورة، جامعة المنصورة، مصر .

شربي، فاطمة عبد السلام (2004)، **الرضا عن العمل الإرشادي الزراعي بين المرشدين الزراعيين بمحافظتي الغربية وكفر الشيخ**، نشرة بحثية رقم (116)، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، مصر .

الشقاوي، عبد الرحمن عبد الله (1994)، **إدارة التنمية في المملكة العربية السعودية**، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، الرياض، السعودية،

شنودة، هدى صبحى (1994)، **بعض العوامل المؤثرة على أداء المرشدين الزراعيين في بعض محافظات جمهورية مصر العربية**، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، مصر.

شيبه، محمد مصطفى (1998)، **تنظيم وإدارة الخدمة الإرشادية** ، مختارات في مجال الإرشاد الزراعي، مركز الإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة الملك سعود، السعودية .

شيخ، درويش جعفر (1999)، **دراسة تحليلية لبعض العوامل الشخصية والاجتماعية والاقتصادية المؤثرة على مستوى أداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الإرشادية الزراعية بمحافظة الجيزة**، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة عين شمس، مصر .

صالح، عادل حرحوش والسالم، مؤيد سعيد (2009)، **إدارة الموارد البشرية**، مدخل استراتيجي، عمان : جدارا للكتاب العالمي .

صالح، محمد فالح (2007)، **إدارة الموارد البشرية**، عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع .

صالح، هشام محمد (2003)، **بيئة التنظيم الإرشادي وأثرها على جودة عملية التدريب في مصر**، رسالة دكتوراه ، كلية الزراعة، جامعة عين شمس ، مصر .

الطنوبي، محمد عمر (1996)، **تدريب القوى العاملة في القطاع الزراعي**، ليبيا : منشورات جامعة عمر المختار البيضاء .

الطنوبي، محمد عمر (1998)، **مرجع الإرشاد الزراعي**، بيروت : دار النهضة العربية .

العادلي، احمد السيد (1983)، **اساسيات علم الارشاد الزراعي**، الاسكندرية: دار المطبوعات الجديدة .

عاطف، زاهر عبد الرحيم (2009)، **هندرة المنظمات، الهيكل التنظيمي للمنظمة**، عمان : دار الراية للنشر والتوزيع .

العاقل، منصور محمد (2005)، **الارشاد الزراعي في اليمن الواقع والمستقبل**، صنعاء : دار صنعاء للنشر والتوزيع .

عباس، سهيلة محمد (2003)، **ادارة القوى العاملة مدخل استراتيجي**، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع .

عبدالباقي، صلاح الدين محمد (2002)، **السلوك الفعال في المنظمات**، الاسكندرية : الجامعة الجديدة للنشر .

عبدالمحسن، توفيق (2004)، **تقييم الأداء، مدخل جديد لعالم جديد**، القاهرة : دار الفكر العربي .

عبدالمقصود، بهجت محمد (1988)، **الإرشاد الزراعي**، المنصورة : دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع .

عبدالمقصود، بهجت محمد وإبراهيم احمد رزق ومحمد أحمد فريد (1986)، **تحليل موقفي للفجوة الارشادية لمزارعي النخيل بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية**، إصدارات ندوة النخيل الثانية، جامعة الملك فيصل، الاحساء، السعودية .

عبدالنبي، محمد أحمد (1994)، **تقييم أداء العاملين في البنوك التجارية المصرية : دراسة ميدانية على بنوك القطاع العام**، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة المنوفية، مصر.

عبدالوهاب، على محمد (1991)، **إدارة الأفراد**، القاهرة : مكتبة عين شمس .

عبدالوهاب، محمد السيد وعيسوي، جمال اسماعيل (2005)، رؤي المرشدين الزراعيين لتكامل العلاقة بين قطاعي التعاون والارشاد الزراعي بمحافظة كفر الشيخ، **مجلة جامعة المنصورة للعلوم الزراعية**، مجلد (30)، العدد (1) .

عبدالجواد، سامي احمد (2000)، **النظم الارشادية وكيفية تطويرها**، بحث مرجعي، مقدم الى اللجنة العلمية الدائمة للاقتصاد الزراعي والارشاد والمجتمع الريفي، مصر .

العبدالله، محمد (2011)، مشاركة المزارعين في النشاطات الارشادية : دراسة ميدانية في ريف محافظتي ادلب وحلب، **مجلة جامعة دمشق للعلوم الزراعية**، دمشق، المجلد (27)، العدد (1) .

العزازي، نجم عبد الله وجواد، عباس حسين (2010)، **الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية**، عمان: دار اليازوردى العلمية للنشر والتوزيع .

العضيبي، عبد الله ابراهيم (1989)، دور الإرشاد الزراعي في التنمية الريفية بالمملكة العربية السعودية، **مجلة حوليات العلوم الزراعية**، كلية الزراعة، جامعة عين شمس، المجلد (34)، العدد (13) .

عطية، محمد عبدالمقصود (2010)، **علاقة النمط الإشرافي بأداء المرشدين الزراعيين لمهامهم الوظيفية في محافظة الدقهلية،** رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الأزهر، مصر.

عقيلي، عمر وصفى (2010)، **تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة، الاستراتيجيات، الاقتصاديات،** عمان : دار زهران للنشر والتوزيع .

عليوة، أجمد جلال عويس (2004)، **الإرشاد الزراعي، ماضيه، حاضره، مستقبله،** القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية .

عمر، أحمد محمد (1992) **الإرشاد الزراعي المعاصر،** القاهرة : مصر للخدمات العلمية.

العميان، محمود سليمان (2004)، **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال،** عمان : دار وائل للنشر والتوزيع .

عياصرة، معن محمود (2007)، **القيادة والرقابة والاتصال الإداري،** عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع .

فتحي، شادية حسن، ومحمد فتحي الشاذلي، وسمير عبد العظيم عثمان، ومجدى عبد الوهاب خطاب (2002)، **الإرشاد الزراعي،** بحث منشور، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية، مصر

فريد، محمد أحمد (2006)، **الإدارة الإرشادية، أساسيات في التعليم الإرشادي،** معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، الجيزة، مصر .

فليه، فاروق عبده، وعبد المجيد، السيد عمر (2009)، **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية،** عمان : دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة .

قشطة، عبدالحليم عباس (2014**)، الإرشاد الزراعي،** قسم الاجتماع الريفي والإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة القاهرة، مصر .

قنديل، ممدوح شعبان محمد (1999)، **تقييم الأداء الوظيفي للمرشدين الزراعيين المحليين في جمهورية مصر العربية،** رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الأزهر، القاهرة .

مجد، زينب حسن (1995)، **بعض المتغيرات المؤثرة على أداء المرشدين الزراعيين في محافظة الدقهلية** ، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة ، جامعة القاهرة، مصر .

مدكور، طه منصور وصفاء، أحمد أمين (1998)، الاحتياجات التدريبية للعاملين بالإرشاد الزراعي بمحافظة كفر الشيخ ، **كتاب المؤتمر الثاني للاقتصاد والتنمية في مصر والبلاد العربية،** المجلد (4) ، كلية الزراعة ، جامعة المنصورة ، مصر .

مصطفى، احمد سيد (2005)، **المدير ومهاراته السلوكية،** كلية التجارة، جامعة بنها، مصر .

المنظمة العربية للتنمية الزراعية (1994)، **دراسة كفاءة أنظمة الارشاد الزراعي في الوطن العربي**، الخرطوم، السودان .

الموسوي، سنان (2008)، **إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها**، عمان : دار مجدلاوي للنشر والتوزيع .

الموسى، عصام سليمان (2009)، **المدخل في الاتصال الجماهيري**، الشارقة، الامارات العربية المتحدة : مكتبة الجامعة .

النتشة، حسنية يحيى والريماوي، احمد شكري (2016)، **دراسة تحليلية لاتجاهات مزارعي الخضار المروية في وادي الأردن نحو دور القطاع الخاص في توفير خدمات الإرشاد الزراعي**، رسالة ماجستير منشورة، المجلة الاردنية في العلوم الزراعية ،المجلد (12)، العدد (1) .

النمر، سعود محمد (2006)، **الإدارة العامة، الأسس والوظائف**، السعودية : مطابع الفرزدق التجارية .

نمير، سعيد عبدالفتاح (2001)، **الارشاد الزراعي والتنمية الريفية، برنامج التعليم المفتوح**، كلية الزراعة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر .

هاشم، كاظم حسين (2008)، **البحوث في مجال الزراعة المستدامة، وقاية النبات ومستوى مشاركة الارشاد في نقلها**، رسالة ماجستير منشورة ، قسم الارشاد، كلية الزراعة، جامعة بغداد .

هلال، محمد عبد الغنى حسن (2010)، **إدارة الموارد البشرية في التعاونيات**، القاهرة : مركز تطوير الأداء والتنمية .

الهيتي، خالد عبدالرحمن (2003)، **ادارة الموارد البشرية**، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع .

ثانياً : المراجع باللغة الاجنبية

Bahua, Mohamad Ikbal (2013), Factors Affecting the Performance Agricultural Extension and their Impact at Behavior Maize Farmers in Gorontalo Province, **The Journal of Agricultural Education and Extension** (agricultural extension) :1-10 .

Bhardwaj, S. P., Sharma, S. B. and Gaur, R. A. (1989), **Job Performance of Rural Agricultural Extension Officers**. Maharashtra J. Extn. Edu., 8 : 269- 270.

Chambers, Robert,(1983), **Rural Development Putting the Last First**, Longman Inc. New York .

Cidro, Dario Agravante, (2015), **Perceptions of Agricultural Extension Workers (AEWs) on the Performance and Impacts of Decentralized Agricultural Extension: The Case of Eastern Samar and Leyte Provinces, Philippines,** A Thesis Doctor of Philosophy in Rural Studies, Guelph, Ontario, Canada .

Connolly, Michael.(2004), **Private extension and public private partnerships privatized, contracted, and commercialized approaches**, The World Bank Paper 9,Washington, DC,USA.

Gupta, A. K. (1999), **Use of Extension Methods in Dissemination of Farm Information**, Maharashtra J. Extn. Edu., 18 : 296-298.

Okwoche, Victoria Ada and Asogwa, Benjamin Chijioke (2012), Analysis of Determinants of Job Performance of Agricultural Extension Worker as a Leader to Farmers in Nigeria, **British Journal of Economics**, Finance and Management Sciences 1 September 2012, Vol. 5 (2)

Swanson, B.E (1995), **Strengthening research extension – farmer linkage In Improving Agricultural Extension**, Aeference Manual, Rome, pp: 171.

Thorat, D. R. (1995), **A study of Village Extension Workers and their Role in Transfer of Technology in Training and Visit System**.

Unpublished Ph.D. Thesis submitted to M.P.K.V., Rahuri, Ahmednagar, Maharashtra.

Yadav, Dinesh Singh, et al. (2013), Assessing the training needs of agricultural extension workers about organic farming in the North-Western Himalayas "Journal of Organic Systems 8.1: 17-27.

الملحق رقم (1)

جامعة ال البيت

كلية ادارة المال والاعمال

الادارة العامة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان **" تقييم أداء المرشدين الزراعيين من وجهة نظر المزارعين اقليم الشمال "** وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة العامة من جامعة ال البيت، راجيا التكرم بالإجابة على الفقرات الواردة في الاستبانة بدقة وموضوعية لما لذلك من أهمية في وصول الباحث الى نتائج دقيقة ، وتحقيق غاياتها العلمية المنشودة ، علما بان هذه البيانات ستعامل بسرية مطلقة ، وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط

شاكراً لكم حسن تعاونكم....

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

المشرف	**الباحث**
الدكتور رياض ابا زيد	**عمرو المحاسنة**

القسم الاول : المعلومات الديموغرافية:

يرجى وضع إشارة (√) في الخانة التي تختارها

القرية------- **اللواء -------------**

الجنس ☐ ذكر ☐ انثى

الفئة العمرية :

☐ اقل من 30 سنة ☐ اقل من 40 سنة ☐ اقل من 50 سنة

☐ 50 سنه فما فوق

المستوى التعليمي :

☐ اقل من ثانويه ☐ توجيهي ☐ دبلوم متوسط ☐ بكالوريوس

عدد سنوات الخبرة العملية في مهنة الزراعة:

☐ اقل من 5 سنوات ☐ من - 5 اقل 15 سنة ☐ من-15اقل من 25 سنة

☐ من - 25 اقل من30

التفرغ للزراعة :

☐ متفرغ ☐ غير متفرغ ☐ متفرغ جزئي

نوع الحيازة

☐ ملك ☐ استئجار ☐ مشاركة ☐ مختلط

مساحة الحيازة الكلية:

☐ اقل من 10 دونم ☐ من – 10 اقل من 20دونم ☐ من -20 اقل من 30

☐ اكثر من 30 دونم

نوع الزراعة:

☐ اشجار فاكهة ☐ خضروات ☐ نباتات طبيه وعطريه ☐ حديقة منزليه

☐ اخرى

القسم الثاني : خدمات الارشاد الزراعي

الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسط	غير موافق	غير موافق بشدة
	(المشاركة) وتعني اشراك المزارعين بتجهيز وتنفيذ وتقييم البرامج والخطط الإرشادية والمشاركة بالدورات التدريبية وايام الحقل وورش العمل والندوات والمحاضرات والزيارات الحقلية للمزارع النموذجية وتحديد حاجات المزارعين التدريبية والفنية والمالية لمزارعهم.					
1	اشارك المرشدين بتنفيذ الخطط الإرشادية في منطقتي					
2	اشارك المرشدين في تقييم البرامج والخطط الإرشادية في منطقتي					
3	يقترح على المرشدين الحلول المناسبة للمشكلات الزراعية بالمنطقة					
4	اشارك بحضور وتقييم الدورات التدريبية وورش العمل والندوات وايام الحقل وزيارة المزارع النموذجية					
5	يشارك المرشدين في تبادل المعارف والخبرات مع المرشدين والمزارعين					
6	اشارك بنقل التوصيات الفنية الإرشادية للمزارعين الاخرين .					
	(الاشراف) وهي اشراف المرشد الزراعي على اعداد وتنفيذ وتقييم الاجتماعات الإرشادية وايام الحقل والندوات والمحاضرات والمطبوعات والنشرات والكتيبات الإرشادية والبرامج والخطط الإرشادية وكذلك الاشراف الفني على الممارسات الزراعية التي يقوم بها المزارعون					
7	يقدم المرشد الزراعي الخدمات الفنية اللازمة للمزارعين.					
8	يقوم المرشد الزراعي بتوزيع المطبوعات والنشرات الإرشادية التي تهم المزارعين .					
9	يتولى المرشد الزراعي الاشراف الفني على اعمال انشاء البساتين الحديثة من تمديد اجهزة الري والتسميد وغيرها.					
10	يعقد المرشد الزراعي الندوات وورش العمل وايام الحقل والدورات التدريبية للمزارعين والاشراف عليها .					
11	ينظم المرشد الزراعي اللقاءات الدورية والاجتماعات الإرشادية التي تعقد للمزارعين.					
12	يتابع المرشد الزراعي وبشكل دوري المشاريع المتخصصة مثلا الصناعات الغذائية وغيرها.					
	(التعاون) وهو يعني كسب ثقة المزارعين من خلال تقديم الخدمة الإرشادية المناسبة بالوقت المناسب ونقل مشكلاتهم الى الباحثين وايجاد الحلول المناسبة لها ومساعدتهم في تطبيق هذه الحلول والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة بالشأن الزراعي لتذليل العقبات التي تواجه المزارعين واختيار القادة المحليين وتشجيع المزارعين على تأسيس الجمعيات التعاونية وتدريب الشباب والمرآه الريفية واستقبال المزارعين في مكاتب الوحدة الإرشادية ومساعدتهم					
13	يعمل المرشد الزراعي على تعريف المزارعين بالجهات ذات العلاقة بالشأن الزراعي لمساعدة المزارع.					

14	يقوم المرشد في تشخيص الامراض والآفات التي تصيب مزرعتي ومكافحتها					
15	يتعاون المرشد الزراعي لإيجاد الحلول لمشاكل المزارعين المستعصية.					
16	يساعد المرشد الزراعي المزارعين على تشكيل الاتحادات والجمعيات التعاونية.					
17	يقوم المرشد الزراعي بتقديم الخدمات الإرشادية المناسبة للمزارعين بالوقت المحدد					
18	يعمل المرشد الزراعي على تعريف المزارعين بالأنظمة والقوانين والتشريعات المعمول بها في المجال الزراعي					
(إدخال اساليب حديثه) وهي نقل التقنيات الحديثة الى المزارعين والتي تتلاءم وظروفهم المادية وتقاليدهم ومساعدتهم في تبنيها وتطبيقها وحل المشاكل التي تعترض تطبيقها.						
19	يسعى المرشد الزراعي الى البحث المستمر عن الاساليب الزراعية الحديثة وتوصيلها الى المزارعين.					
20	يعمل المرشد الزراعي على تشجيع وإقناع المزارعين بأهمية ادخال الاساليب الحديثة المناسبة في اعمالهم اليومية .					
21	يقوم المرشد بتدريب المزارعين على المهارات والاساليب الحديثة.					
22	يتابع اداء المزارعين للأساليب الحديثة ويعمل على تقييمها					
23	يعمل المرشد الزراعي على توفير المعدات الضرورية لتطبيق الاساليب الحديثة .					
(الاتصال) ويعني اتصال المرشدين بالمزارعين باستخدام وسائل الاتصال الحديثة كالأنترنت والهاتف الارضي والمحمول ووسائل الاتصال الاخرى التقليدية كالنشرات والمطبوعات والبو سترات والكتيبات والبرامج التلفزيونية والإذاعية والحاسوب والزيارات الميدانية والاجتماعات الإرشادية والدورات والندوات والمحاضرات وورش العمل وايام الحقل ودعوتهم الى الوحدة.						
24	يقوم المرشد الزراعي بزيارة المزارع في بيته او بستانه عند الضرورة.					
25	يدعو المرشد الزراعي المزارعين لحضور الاجتماعات والندوات والمحاضرات الإرشادية .					
26	يقوم المرشد بتنظيم دعوات للمزارعين لحضور ايام الحقل وورش العمل والمشاهدات الحقلية وانشطة البرامج الإرشادية .					
27	يدعو المرشد الزراعي المزارعين لزيارة المزارع النموذجية.					
28	يسعى المرشد الزراعي على ايصال الرسائل الإرشادية للمزارع عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي.					

ملحق رقم (2)

قائمه بأسماء المحكمين

ت	الاسم	الرتبة	الجامعة
1.	سليمان الحوري	أستاذ دكتور	جامعة ال البيت
2.	حسين الزيود	استاذ دكتور	جامعة ال البيت
3.	عبدالحكيم اخوارشيدة	أستاذ دكتور	الجامعة الاردنية
4.	محمد النعيمي	أستاذ دكتور	الجامعة الاردنية
5.	ياسر العدوان	استاذ دكتور	الجامعة الاردنية
6.	عادل يعقوب الشمايلة	استاذ مشارك	الجامعة الاردنية
7.	احمد الشدايدة	استاذ مشارك	جامعة البلقاء التطبيقية
8.	جمال ارشيدات	استاذ مشارك	جامعة جرش الاهلية
9.	وليد العواودة	أستاذ مشارك	جامعة ال البيت
10.	مرعي بني خالد	أستاذ مشارك	جامعة ال البيت
11.	زياد الصمادي	أستاذ مشارك	جامعة ال البيت
12.	بهجت جوازنه	أستاذ مشارك	جامعة ال البيت
13.	هايل عبابنة	أستاذ مساعد	جامعة ال البيت
14.	عبدالله العظامات	أستاذ مساعد	جامعة ال البيت
15.	علي القرعان	أستاذ مساعد	جامعة ال البيت
16.	هايل السرحان	استاذ مساعد	جامعة ال البيت